

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет»

Институт психологии

Кафедра акмеологии и психологии среды

**ВНЕДРЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ В
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЙ**

Направление «38.03.04 – Государственное и муниципальное управление»

Выпускная квалификационная работа

Квалификационная работа

допущена к защите

Зав. кафедрой О.В. Кружкова

«_____» _____ 2019 г.

Исполнитель:

Зыкова Елена Васильевна,

обучающийся БГ-51z группы

Научный руководитель:

Л.А. Максимова – канд. пед. наук,

доцент, доцент общей психологии

и конфликтологии

Екатеринбург 2019

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ НА ОСНОВЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ	8
1.1 Понятие профессионального стандарта, его структура и этапы разработки	8
1.2 Современные тенденции и мировой опыт развития профессиональных стандартов.....	15
ГЛАВА 2. АНАЛИЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ МБДОУ ДЕТСКИЙ САД № 561.....	23
2.1 Общая характеристика образовательного учреждения МБДОУ детский сад № 561	23
2.2 Анализ персонала в МБДОУ детский сад № 561	25
2.3 Мониторинг соответствия уровня профессиональной компетентности педагогических кадров требованиям профессионального стандарта педагога	34
ГЛАВА 3. ВНЕДРЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА ПЕДАГОГА В МБДОУ ДЕТСКИЙ САД № 561	51
3.1 Основные положения о профессиональном стандарте педагогического работника.....	51
3.2 План по организации применения профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель) в МБДОУ детский сад № 561	55
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	66
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	68
ПРИЛОЖЕНИЕ 1	73

ВВЕДЕНИЕ

Последнее время в нашей стране стабильно ухудшаются показатели того, как молодые специалисты оценивают свои шансы получить высокооплачиваемую работу по окончании обучения и собственно возможность устроиться на работу по специальности. А молодые специалисты, вчерашние студенты, полагают, что они получают в вузах очень хорошую подготовку. Работодатели считают, что это не подготовка, удовлетворены только 13% работодателей.

Основная проблема - нет практических навыков. Существует противоречие между требованиями, предъявляемыми к педагогу профессиональным стандартом и реальным уровнем развития необходимых для этого профессиональных компетенций у педагогов.

По результатам опроса ВЦИОМ почти 40% людей ответили, что выбор текущей профессии - это не был в полной мере их осознанный выбор, так сложились обстоятельства.

При этом относительно удовлетворенности трудом - 86% работников устраивает должность, которую они занимают, условия и содержание труда, которым они занимаются.

И, наконец, на вопрос о том, хотели бы вы, чтобы ваши дети и внуки работали по той же специальности - 70% респондентов ответили отрицательно.

Это говорит о том, что профориентационная функция у нас в стране не выполняется. Человек какими-то судьбами оказывается на своем рабочем месте. Не факт, что он в полной мере реализует свои возможности, способности и таланты. Тем не менее на фоне общего состояния, где практически все такие же, он понимает: то, что он имеет, это в принципе неплохо.

Но если бы можно было прожить жизнь повторно, если бы выбор стоял снова, человек вполне возможно выбрал бы другой вариант поведения.

Введение профессиональных стандартов в образовательной организации - это длительный процесс, который начинается с изучения текста стандарта для определения сферы деятельности, а также должностей, к которым он применим.

В России не является новым понятие профессионального стандарта. Впервые это понятие прозвучало в 1997 году на правительственном уровне. Предусмотренные программой Правительства Российской Федерации «Структурная перестройка и экономический рост в 1997-2000 годах» реформы в сфере развития кадрового потенциала включали, в том числе, мероприятия по введению «государственных профессиональных стандартов, соответствующих международным требованиям».

Профессиональный стандарт - документ, который раскрывает содержание профессиональной деятельности (в форме трудовых функций) в рамках определенного вида экономической деятельности; содержит оцениваемые требования к совершаемым работником действиям, необходимым знаниям и умениям. Основным смыслом профессионального стандарта - установка требований к качеству труда. Профессиональный стандарт является межотраслевым - в этом его основная особенность.

Профессиональные стандарты призваны заменить Квалификационные справочники (ЕКАТС и ЕКС). Если тарифно-квалификационные справочники освещают вопрос «что должен уметь делать работник?», то профессиональный стандарт отвечает на вопрос «как он должен это делать?», чтобы достичь максимальной эффективности труда.

Введение нового документа, а именно профессионального стандарта педагога неизбежно повлечет за собой изменение стандартов его

подготовки и переподготовки в высшем учебном заведении и в центрах повышения квалификации.

Необходимость наполнения профессионального стандарта педагога новыми компетенциями:

- работа в условиях реализации программ инклюзивного образования;
- работа с одаренными учащимися;
- работа с учащимися, имеющими проблемы в развитии;
- работа с девиантными, зависимыми, социально запущенными и социально уязвимыми учащимися, имеющими серьезные отклонения в поведении.

Актуальность темы работы обусловлена тем, что создание системы профессиональных квалификаций и стандартов могло бы стать своего рода мостом между образованием и реальным бизнесом. Только при наличии такого моста можно надеяться, что удастся преодолеть ту дисфункцию, когда люди хотят учиться, но не получают того, что им нужно и за что готов платить работодатель.

Объектом исследования в данной работе является управление деятельностью образовательной организации на основе профессиональных стандартов.

Предметом изучения выступает модель внедрения профессионального стандарта в деятельность дошкольной образовательной организации.

Цель работы заключается в разработке и апробации модели управления процессом внедрения профессионального стандарта в деятельность дошкольной образовательной организации (на примере МБДОУ № 561 г. Екатеринбурга).

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- изучить понятие профессионального стандарта, его структура и этапы разработки;
- проанализировать современные тенденции и мировой опыт развития профессиональных стандартов;
- дать общую характеристику образовательного учреждения МБДОУ детский сад № 561;
- провести анализ персонала в МБДОУ детский сад № 561;
- проведен мониторинг соответствия уровня профессиональной компетентности педагогических кадров требованиям профессионального стандарта педагога;
- рассмотреть основные положения о профессиональном стандарте педагогического работника «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» МБДОУ детский сад № 561;
- представить план по организации применения профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель) в МБДОУ детский сад № 561.

Цели и задачи работы определили ее структуру.

Работа состоит из введения, трех глав, заключения и списка использованной литературы.

В первой главе работы изучено понятие профессионального стандарта, его структура и этапы разработки; проанализированы современные тенденции и мировой опыт развития профессиональных стандартов.

Во второй главе работы дана общая характеристика образовательного учреждения МБДОУ детский сад № 561; проведен анализ персонала в МБДОУ детский сад № 561; проведен мониторинг соответствия уровня

профессиональной компетентности педагогических кадров требованиям профессионального стандарта педагога.

В третьей главе работы рассмотрены основные положения о профессиональном стандарте и представлен план по организации применения профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель) в МБДОУ детский сад № 561.

Методами, применяемыми в работе, является метод анализа, синтеза, сравнения, индукции и дедукции.

Теоретическую основу работы составили нормативно-правовые акты, а также работы российских и зарубежных ученых по рассматриваемой проблеме, материалы сети Интернет.

Работа имеет практическую значимость и может быть использована для внедрения профессионального стандарта «Педагог» в деятельность МБДОУ детский сад № 561.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ НА ОСНОВЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

1.1 Понятие профессионального стандарта, его структура и этапы разработки

Активное изучение международных практик, направленных на повышение качества человеческого потенциала, началось в нашей стране более десяти лет назад. Впервые термин «профессиональный стандарт» был использован в 1997 году в Программе социальных реформ Правительства РФ. Однако работа в этом направлении стала системной и последовательной только с 2006 года, когда Российским союзом промышленников и предпринимателей было создано Национальное агентство развития квалификаций, его руководителем стал А. Н. Лейбович [15].

В дальнейшем были разработаны макет и положение о профессиональном стандарте, появился проект национальной рамки квалификаций, был получен первый опыт присвоения профессиональной квалификации вне вузов, создан Общественно-государственный совет системы независимой оценки качества профессионального образования, разработана дорожная карта создания национальной системы квалификаций и компетенций. Вскоре после выхода указа Президента РФ от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» в Трудовой кодекс было введено понятие «профессиональный стандарт», а 22 января 2013 года выпущено постановление Правительства РФ № 23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов» [15].

В 2013 году В. В. Путин заявил о необходимости создания специального консультативного органа для разработки профстандартов, востребованных экономикой и бизнесом. 16 апреля 2014 года им стал Национальный совет при Президенте РФ по профессиональным квалификациям. Его председателем назначен президент РСПП А. Н. Шохин. В этот же период правительством утвержден комплексный план мероприятий по разработке профессиональных стандартов на 2014–2016 годы. Во исполнение перечня поручений президента и правительства была начата работа над проектом основополагающего закона о независимой оценке квалификаций. К концу 2016 года было разработано и утверждено приказами Минтруда России около 860 профессиональных стандартов в 34 областях профессиональной деятельности, включая автомобилестроение, атомную промышленность, транспорт, электроэнергетику, сельское хозяйство, металлургию, деревообрабатывающую промышленность [15].

Сегодня получение профессиональной квалификации — дело добровольное и для работников, и для работодателей. Однако 27 июня 2016 года Д. А. Медведев подписал постановление Правительства РФ № 584 об особенностях применения профессиональных стандартов, обязательных для государственных внебюджетных фондов, государственных и муниципальных учреждений, государственных и муниципальных унитарных предприятий, компаний и хозяйственных обществ, более 50% акций в уставном капитале которых находятся в государственной или муниципальной собственности, которое обязует их полностью перейти к использованию системы профессиональных стандартов до 1 января 2020 года. 1 июля 2016 года вступили в силу изменения в Федеральный закон № 273 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (статьи 11 и 73), согласно которым необходимо привести федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС) в соответствие с требованиями профессиональных стандартов [11, с. 96].

3 июля 2016 года Госдума приняла пакет законов о независимой оценке квалификаций, а 1 января 2017 года вступил в силу Федеральный закон № 238 ФЗ «О независимой оценке квалификаций». Одновременно с принятием этих нормативных документов вступили в силу изменения в Трудовой кодекс, которыми установлена обязанность работодателей применять профессиональные стандарты в части требований квалификации работников, установленных в ТК РФ и иных нормативных правовых актах, в том числе ответственность работодателей за несоблюдение требований профстандартов.

Для стимулирования работодателей и граждан к участию в системе независимой оценки квалификаций в Налоговый кодекс внесены дополнения. В частности, предоставление налогового вычета соискателям, проходящим независимую оценку квалификаций, а работодателям, направляющим сотрудников в центр оценки квалификаций для прохождения профессионального экзамена, — возможность учета этих затрат в составе производственных расходов при исчислении налога на прибыль организации. Ключевую роль в построении национальной системы квалификаций выполняют отраслевые советы по профессиональным квалификациям, которые наделены полномочиями по организации и проведению независимой оценки квалификаций. Сегодня в стране действуют 28 таких советов [14, с. 87].

В настоящее время перед участниками создания национальной системы квалификаций стоит задача построения специализированной инфраструктуры, по независимой оценке, квалификаций — центров оценки квалификаций (ЦОК), на площадках которых будут осуществляться процедуры подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям. Также будет продолжена работа по разработке и внедрению

профессиональных стандартов, профессиональной общественной аккредитации образовательных программ, применению профстандартов в управлении персоналом.

Результатом внедрения национальной системы квалификации должно стать вытеснение рынка дипломов рынком квалификаций; устранение разногласий между сферой образования и требованиями работодателей; замена устаревших квалификационных справочников; новый подход к подготовке кадров и независимой оценке их квалификаций.

Профессиональный стандарт (ПС) является ключевым механизмом саморегулирования рынка труда, который представляет собой многофункциональный нормативный документ, устанавливающий в рамках конкретного вида (области) профессиональной деятельности требования, представленные на рисунке 1.

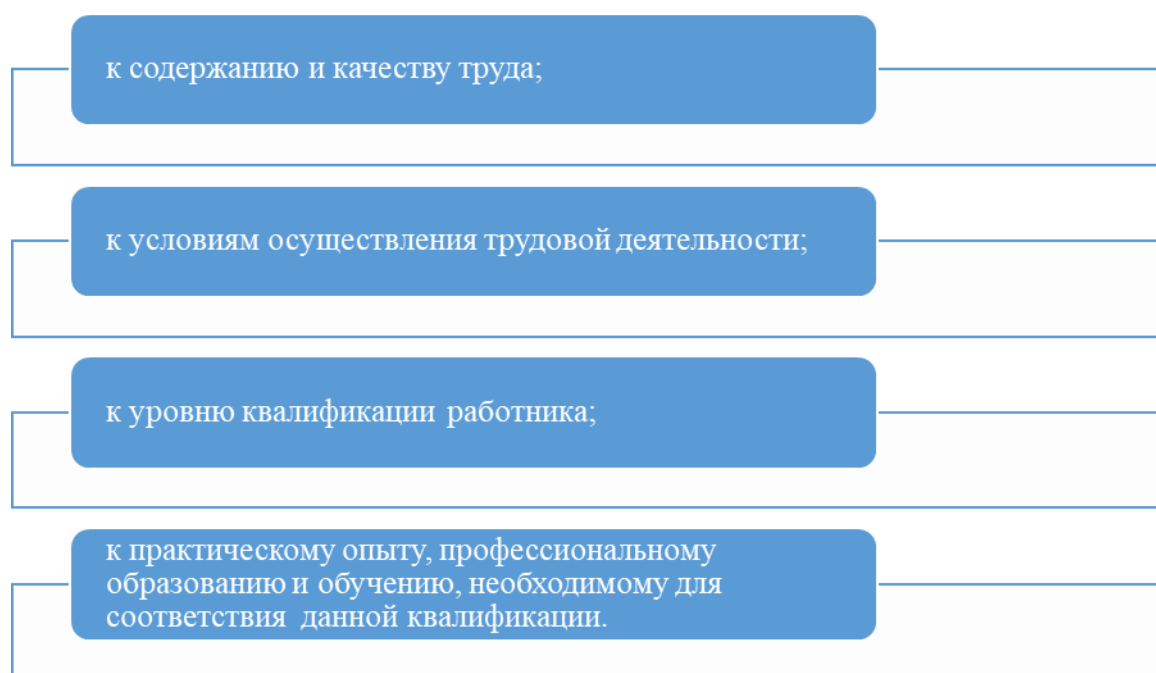


Рис. 1 Требования, предъявляемые в профессиональном стандарте

ПС состоит из структурных единиц, каждая из которых относится к определенному квалификационному уровню и содержит описание:

- необходимых знаний и умений;
- уровня ответственности и самостоятельности;
- уровня сложности выполняемой трудовой функции [15].

Официально понятие профессионального стандарта введено в Трудовой кодекс РФ и статью 1 Федерального закона «О техническом регулировании» Федеральным законом № 236-ФЗ от 03.12.2017 г. «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ», в соответствии с которым:

- квалификация работника — уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника;
- профессиональный стандарт — характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности.

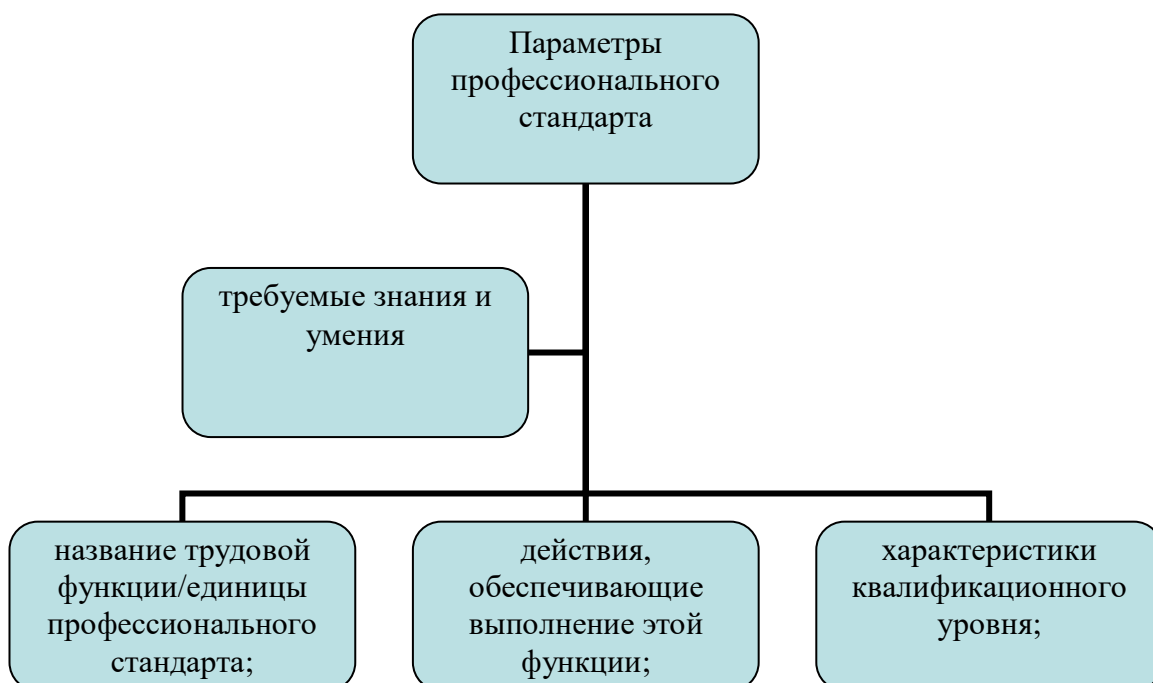


Рис. 2 Параметры профессионального стандарта

Требования профессионального стандарта используются при составлении образовательных стандартов и программ, и учебно-методических материалов, а также при выборе форм и методов обучения в системе профессионального образования и внутрикорпоративного обучения персонала.

Структурно каждый профессиональный стандарт состоит из единиц, каждая из которых соотносится с определенной трудовой функцией и определенным уровнем квалификации и содержит требования к выполнению конкретной трудовой функции, с точки зрения необходимых знаний, умений, уровней ответственности, самостоятельности и сложности.

В свою очередь, требуемые знания и умения должны охватывать три группы компетенций, представленные на рисунке 3.

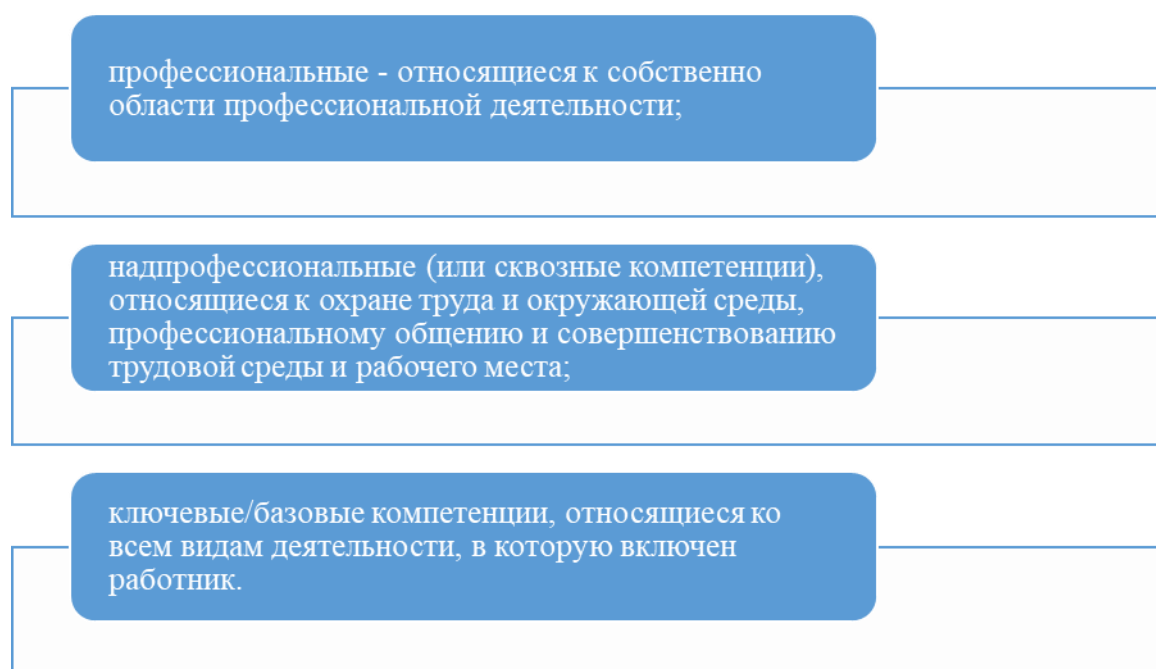


Рис. 3. Группы компетенций [18, с. 77].

Благодаря такой структуре ПС может быть достаточно прозрачно и непротиворечиво спроецирован в требования образовательных стандартов и программ профессионального образования (каждая единица профессионального стандарта может быть трансформирована в модуль обучения, при этом результатом обучения по каждой единице профессионального стандарта становится та функция, которая подлежит освоению).

Основные этапы разработки ПС представлены на рисунке 4.



Рис. 4 Основные этапы разработки ПС

Процедура разработки профессионального стандарта предполагает выявление функций, которые должны выполняться в конкретной области профессиональной деятельности, а не на описании того, кто их выполняет. Соответственно, отправная точка формирования стандарта – анализ трудовой деятельности, в ходе которого, по результатам опроса большого массива респондентов, представляющих работников соответствующей отрасли, выявляются трудовые функции и требования к качеству их выполнения.

Полученные в ходе опроса данные позволяют определить набор значимых функций, наиболее часто указываемый респондентами, а также требуемый уровень квалификации для их выполнения.

1.2 Современные тенденции и мировой опыт развития профессиональных стандартов

В целом развитие национальной системы квалификаций в России идет достаточно активно. На сегодняшний день Минтруд утвердил уже более 1100 профессиональных стандартов. Но этого недостаточно. Россия сейчас стоит в той позиции, с которой нужно стартовать в новую экономику, а это экономика знаний, цифровых технологий со всеми вытекающими требованиями. И кадры у нас должны соответствовать этим вызовам [9, с. 40].

Существует огромное количество различных исследований, которые говорят о том, что большая часть профессий, которые существуют в настоящее время, в обозримом будущем, то есть в горизонте 10–20 лет, перестанет существовать. В том, какие профессии возникнут, определенности гораздо меньше. Но совершенно точно, что вместо прежних целей образования (подготовка к профессиональной деятельности, формирование профессиональных знаний и навыков) в новых условиях

цифровой экономики на первое место выйдут когнитивные навыки (то есть способность к быстрой обработке и анализу больших объемов информации, представленной в различных видах) и problem solving (мы не нашли адекватного русского перевода, но в общих чертах это выражение означает умение человека выделять из контекста окружающей его жизни те проблемы и задачи, которые требуют скорейшего решения, умение их формулировать и находить выход зачастую нетрадиционными, непривычными способами). При этом оба этих важнейших фактора — когнитивные способности и problem solving — не могут существовать отдельно от профессиональных знаний и навыков [9, с. 90].

В ближайшие пять лет совершенно точно перестанут существовать такие профессии, как, например, лектор, инспектор ГИБДД, а также бухгалтер. Данные профессии, однако никуда не денутся, а трансформируются, станут более технологичной.

Отвечая на вопрос о том, сколько еще лет уйдет в России на формирование полноценной национальной системы квалификаций отметим, что по мнению ряда экспертов, с учетом того что доля работников с профессиональными квалификациями в стране недавно составляла всего 5% (данные из Стратегии развития системы подготовки 2013–2020), — никак не менее десяти.

При этом можно с уверенностью сказать, что тема «новых кадров» в России стала особенно активно развиваться в последние пять лет — после выхода майских указов президента. Задачи формирования национальной системы квалификаций и компетенций весьма обширны: внедрение требований рынка труда через профессиональные стандарты в сферу образования, построение новых образовательных программ, ориентированных на освоение профессиональных компетенций, внедрение института независимой оценки квалификаций.

Это очень сложный и нормативно емкий проект. И, несмотря на большую проделанную работу, Россия находится только в начале пути. Но спустя несколько лет ситуация в этой области сильно изменится.

Судебная практика двух последних лет показала, что опасения работодателей по поводу поголовной обязательности профстандартов не оправдались. В 2016 г. вступили в силу поправки в Трудовой кодекс (ТК), регулирующие применение профстандартов. Данная тема вызвала ажиотаж среди менеджеров по персоналу. Они опасались, что придется срочно менять порядок приема сотрудников и переработать все должностные инструкции, а также что многих придется уволить из-за несоответствия их квалификации профстандартам.

В настоящее время суды следуют закону, по которому профессиональные стандарты обязательны только в двух случаях:

1. если федеральными законами (исключая сами профстандарты) установлены требования к квалификации, необходимой работнику. В этом случае обязательна только та часть профстандарта, которая содержит данные требования;

2. если федеральные законы (включая ТК) предусматривают компенсации и льготы работникам с конкретной должностью, профессией или специальностью. В этом случае профстандарту должны соответствовать только наименование должности и квалификационные требования.

В остальных случаях профессиональные стандарты носят рекомендательный характер. Известно много случаев, когда компании выигрывали суды против инспекций труда, которые требовали привести трудовые договоры и должностные инструкции в соответствие с профстандартом, который на самом деле не был для компании обязательным.

Лишь 12% российских работодателей полностью соответствуют новым требованиям.

В случаях, когда профстандарт все-таки обязателен и компании приходится приводить документы в соответствие с требованиями профессиональных стандартов, судебная практика также складывается в пользу работодателей. Суды не предписывают работодателям увольнять сотрудников, квалификация которых профстандартам не соответствует. Если работники не соответствуют новым квалификационным требованиям, они могут пройти обучение, профессиональную подготовку или переподготовку. Работники, у которых нет необходимого образования, могут его получить. И суды придерживаются позиции, что за такое образование работодатель платить не должен. Работодатель сам определяет необходимость переподготовки и обучения кадров работников. Исключения могут быть предусмотрены в законе (например, обучение является обязательным условием для медицинских работников и сотрудников прокуратуры). Закон не обязывает работодателей – частные компании обучать сотрудников за свой счет.

Вопрос об увольнении встает, только если сотрудник не прошел обучение. В первой части ст. 84 ТК говорится, что трудовой договор подлежит прекращению в случае отсутствия у работника соответствующего документа об образовании и квалификации, если для выполнения трудовых обязанностей требуются специальные знания (абзац 4 ч. 1 ст. 84 ТК). И это положение ТК, по мнению судов, применимо при увольнении работников, квалификация которых не соответствует профстандарту.

Также суды разрешают работодателям менять условия труда работников в одностороннем порядке из-за принятия профстандартов. То есть, раз работодатель должен привести должности в соответствие с профстандартами, он имеет право изменить условия труда – организационные или технологические – в одностороннем порядке по ст. 74 ТК. Если сотрудник отказывается работать в новых условиях, работодатель

имеет право его уволить согласно п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК (отказ работника от продолжения работы из-за изменения условий трудового договора). Суды приравнивают принятие профстандартов (обязательных по закону) к изменению организационных условий труда. Но работодатель должен соблюсти процедуру увольнения: предложить работнику вакансии, соответствующие его квалификации и состоянию здоровья и выплатить выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

Таким образом, сфера обязательного применения профстандартов ограничена. Но даже если работодатель обязан их применять, суды в спорах с работниками принимают сторону работодателя: они не обязывают компании оплачивать обучение работников, разрешают в одностороннем порядке менять условия трудовых договоров, чтобы привести их в соответствие с профстандартами, и увольнять сотрудников, отказывающихся работать в новых условиях.

За рубежом главный показатель качества национальной рабочей силы — это так называемая доля сертифицированности населения, процент работников, имеющих сертификат, подтверждающий их профессиональную квалификацию. Под квалификацией понимается признание компетентным органом того, что данный работник обладает знаниями, умениями и навыками (умеет применять свои знания), необходимыми для выполнения конкретной деятельности в соответствии с квалификационными требованиями (профессиональными стандартами), установленными группой работодателей.

Управляет этим процессом государство, оно синхронизирует систему профессионального образования и потребности работодателей, а также вводит квалификационные ограничения на доступ к рабочим местам. Благодаря этой системе существует четкое соответствие сертифицированного работника актуальным требованиям работодателей.

В развитых странах (в основном англоязычных) процесс становления национальных систем профессиональных квалификаций начался в конце 1980-х. Лет через десять к ним присоединились неанглоязычные и развивающиеся государства — и реформирование национальных систем образования и обучения стало общемировым трендом. В 2010 году в Сеуле лидеры G20 договорились оказывать поддержку национальным стратегиям развития навыков, опираясь на Стратегию обучения в G20.

Существует несколько типов профессиональных квалификаций. Один из них приведен в таблице.

Чем выше доля интеллектуального труда в работе, тем труднее разработать профстандарт. Поэтому, начиная с диплома техника, квалификации реже основываются на профстандартах. А для профессионалов и специалистов (врач, инженер) квалификационные требования вообще не предусматриваются.

Известны две основные системы квалификаций, основанных на профессиональных стандартах:

- квалификации жестко завязаны на составляющие профстандартов, которые не используются в других квалификациях (Франция и США);

- квалификации состоят из элементов разных профстандартов. Есть обязательные модули (функции) и есть дополнительные по специализациям. Модули имеют также весовые значения. Таким образом, аттестат фиксирует не только квалификацию, но и набранные баллы (Англия, Австралия) [15].

Во втором варианте соискатель имеет больше возможностей в получении квалификации путем комбинирования модулей, учитывая их вес.

В среднем в мире путь создания полноценной национальной системы квалификаций занимал 10–15 лет. И сегодня доля сертифицированности населения в трудоспособных возрастах (20–65 лет) такова:

— Австралия: 20% — сертификаты 3-го и 4-го уровней, 11% — дипломы техника 1-го и 2-го уровней (по состоянию на 2014 год). План к 2020 году: а) сократить вдвое (с 47,1 до 23,6%) долю работающих без формальных квалификаций; б) увеличить вдвое число выпускников с дипломами техника 1-го и 2-го уровней.

— Великобритания: на почти 30% рабочих мест требуется сертификация, аккредитация или лицензирование работника (средний показатель по Евросоюзу — 20%). У страховых компаний есть право отказать в выплате страховки, если работы были выполнены несертифицированным персоналом.

— Вьетнам: национальный план предусматривает рост доли трудящихся с сертификатами и дипломами техников до 23% к 2020 году.

Вывод:

изучено понятие профессионального стандарта, его структура и этапы разработки; проанализированы особенности профессионального стандарта педагога.

Профессиональный стандарт (ПС) является ключевым механизмом саморегулирования рынка труда, который представляет собой многофункциональный нормативный документ, устанавливающий в рамках конкретного вида (области) профессиональной деятельности определенные требования. ПС состоит из структурных единиц, каждая из которых относится к определенному квалификационному уровню и содержит описание: необходимых знаний и умений; уровня ответственности и самостоятельности; уровня сложности выполняемой трудовой функции.

В мировой практике применяется две системы квалификаций, основанных на профессиональных стандартах: квалификации жестко завязаны на составляющие профстандартов, которые не используются в других квалификациях (Франция и США); квалификации состоят из элементов разных профстандартов. Есть обязательные модули (функции) и есть дополнительные по специализациям. Модули имеют также весовые значения. Таким образом, аттестат фиксирует не только квалификацию, но и набранные баллы (Англия, Австралия).

Выводы по главе I.

Профессиональный стандарт выдвигает требования к личностным качествам педагога, которые, в свою очередь, от его профессиональных компетенций неотделимы. К таким компетенциям относится готовность учить всех без исключения детей, вне зависимости от их склонностей, способностей, особенностей развития, ограниченных возможностей.

Таким образом, требования профессионального стандарта педагога отражают структуру его профессиональной деятельности: обучение, воспитание и развитие ребенка. В меняющемся мире в соответствии со стратегией современного образования содержание профессионального стандарта значительно наполняется психолого-педагогическими трудовыми функциями, которые должны помочь учителю в решении новых, стоящих перед ним задач.

ГЛАВА 2. АНАЛИЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ МБДОУ ДЕТСКИЙ САД № 561

2.1 Общая характеристика образовательного учреждения МБДОУ детский сад № 561

В качестве базы исследования рассмотрим Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 561 (сокращенное наименование МБДОУ детский сад № 561).

Адрес: 620146, г. Екатеринбург, ул. Чкалова, 117а.

Заведующий ДОУ +7 (343) 240-27-56; мед. сестра +7 (343) 240-36-49

E-mail: mdou_561@mail.ru

Заведующий Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 561 - Старостина Светлана Николаевна.

Таблица 1

Общая характеристика МБДОУ детский сад № 561

Дата создания образовательной организации	Детский сад № 561, построен в 1980 году. В декабре 2010 год детский сад открыт после капитального ремонта (реконструкции)
Язык образования	Русский
Численность обучающихся	354 воспитанника
Объем учебной нагрузки	В соответствии СанПиН 2.4.1.3049-13. Максимально допустимый объем образовательной нагрузки в первой половине дня в младшей и средней группах не превышает 30 и 40 минут соответственно, а в старшей и подготовительной - 45 минут и 1,5 часа соответственно.
Режим работы	График работы: понедельник - пятница 7:30 - 18:00.

Миссия ДООУ: «Создание условий для обеспечения каждому ребёнку полноценного проживания дошкольного детства и целостного развития, его социализации, максимальное удовлетворение потребностей семьи в вопросах развития и воспитания детей дошкольного возраста, в оказании помощи в процессе реализации различных образовательных услуг».

Приоритетные задачи:

- совершенствовать формы взаимодействия педагогов с семьями воспитанников с целью обеспечения полноценного развития ребенка;
- оптимизировать деятельность методической и психологической служб дошкольного учреждения в направлении повышения профессионального мастерства педагогического коллектива;
- повысить уровень социально-нравственного развития дошкольников в различных видах детской деятельности.

Образовательная деятельность в ДООУ осуществляется в соответствии с основной общеобразовательной программой дошкольного образования, которая определяет содержание и организацию образовательного процесса для детей дошкольного возраста и направлена на формирование общей культуры, развитие физических, интеллектуальных и личностных качеств, формирование предпосылок учебной деятельности, обеспечивающих социальную успешность, сохранение и укрепление здоровья детей дошкольного возраста, коррекцию недостатков в физическом и (или) психическом развитии детей.

Для организации разных видов образовательной деятельности в ДООУ имеются музыкальный зал, физкультурный зал, кабинет психолога.

ДООУ располагается в 2-х этажном здании. Здание спроектировано и построено в 1980 году на 13 групповых ячеек. Все основные помещения размещены в наземных этажах. В планировочной структуре здания

соблюдается принцип групповой изоляции. Здание ДООУ включает: групповые ячейки, индивидуальные для каждой группы, специализированные помещения для непосредственно образовательной деятельности с детьми, предназначенные для поочередного использования всеми детьми или несколькими группами детей, сопутствующие помещения, служебно-бытовые помещения для персонала.

2.2 Анализ персонала в МБДОУ детский сад № 561

Организационная структура МБДОУ детский сад № 561 представлена ниже (рисунок 5).

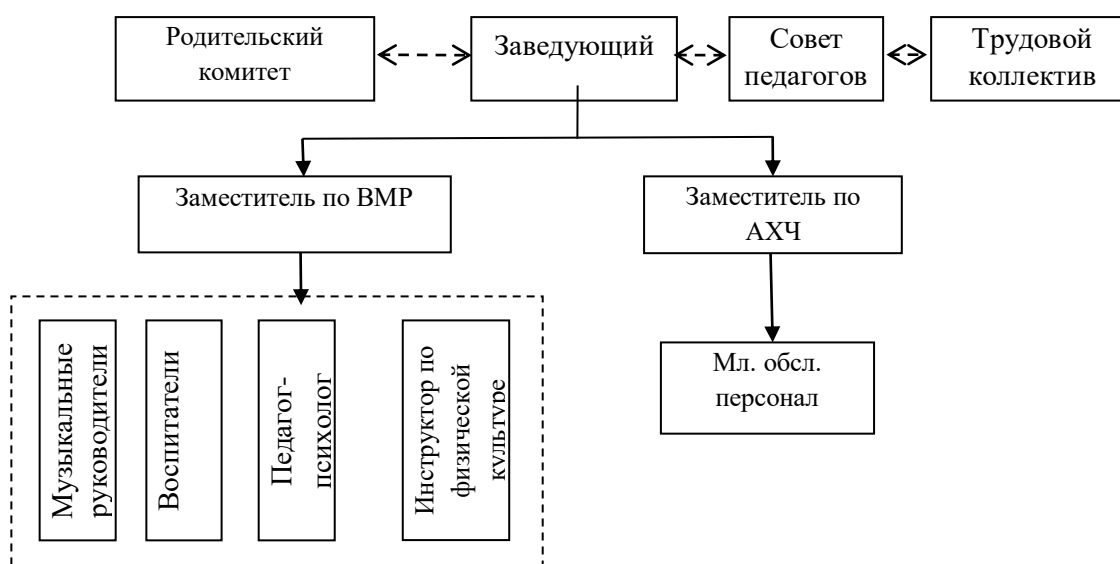


Рис.5 Линейно-функциональная структура управления МБДОУ детский сад № 561

Состав педагогического коллектива в основном стабилен. Большую часть педагогического коллектива составляют педагоги, сочетающие опыт и профессиональную мобильность.

Численность и структура состава МБДОУ детский сад № 561 на 1.01.2019 представлена в таблице 2.

Таблица 2

**Численность и структура состава МБДОУ детский сад № 561 на
1.01.2019**

Наименование показателей	Всего работников
1	2
Численность работников всего	41
в том числе персонал:	
Административный всего	3
Педагогический всего	17
в том числе:	
воспитатель	13
музыкальный руководитель	2
инструктор по физ. культуре	1
учитель-логопед	0
педагог-психолог	1
Мл. воспитатели	13
Обслуживающий персонал всего: (повар и прочие)	8

Таблица 3

**Динамика численности педагогического состава по образовательному
уровню МБДОУ детский сад № 561**

Образование	2016	2017	2018
Высшее педагогическое	11	12	15
Средне-специальное	10	13	13
Итого	21	25	28

Таким образом, в рассматриваемом периоде численность персонала МБДОУ ДЕТСКИЙ САД № 561 выросла на 7 человек, в том числе за счет педагогов с высшим педагогическим образованием на 4 человека, среднего специального образования на 3 человека.

Таблица 4

Динамика педагогов по педагогическому стажу в МБДОУ детский сад № 561

Стаж	2016	2017	2018
От 2-5 лет	0	1	1
От 5- 10 лет	5	3	5
От 10 и выше	16	21	22
Итого	21	25	28

Таблица 5

Динамика уровня квалификации педагогов МБДОУ детский сад № 561

Квалификация	2016	2017	2018
Высшая квалификационная категория	0	1	3
I квалификационная категория	15	15	14
Итого	15	16	17

Итак, можно отметить, что в рассматриваемом периоде персонал МБДОУ детский сад № 561 увеличился в основном за счет сотрудников с педагогическим стажем от 10 лет, которые имеют высокую квалификацию и опыт работы по специальности.

Проанализируем текучесть персонала МБДОУ детский сад № 561 в 2016-2018гг.

Таблица 6

Текучесть персонала МБДОУ детский сад № 561 в 2016-2018гг., доли

Показатель	2016	2017	2018
Коэффициент текучести персонала	0,291	0,332	0,35

Таким образом, отметим рост текучести персонала МБДОУ детский сад № 561 в 2016-2018гг., коэффициент текучести вырос с 29,1% и составил в 2018 году 35%, что является достаточно высоким показателем, характеризующим кадровый состав как нестабильный.

Кадровую политику МБДОУ детский сад № 561 можно характеризовать как в большей степени открытую, то есть организация прозрачна для сотрудников на любом уровне управления, готова принять любого специалиста, если он обладает соответствующей квалификацией, а также ориентирована на динамический рост и выход на передовые позиции в сфере предоставления медицинских услуг населению.

Рассмотрим кадровые процессы, протекающие в МБДОУ детский сад № 561, более подробно.

Система управления персоналом подразделяется на три укрупненных блока: формирование, использование и развитие персонала. Проанализируем их поэтапно.

Отметим, что в настоящее время в МБДОУ отсутствует система набора и подбора кадров. Прием работников осуществляется традиционными способами.

Комплектование работников МБДОУ детский сад № 561 осуществляется в соответствии со структурой и штатным расписанием.

Работники МБДОУ детский сад № 561 принимаются на работу по трудовому договору. На лиц, работающих в МБДОУ, распространяется законодательство о труде Российской Федерации.

На педагогическую работу принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами об образовании.

В общем процедура отбора персонала в МБДОУ детский сад № 561 является традиционной для предприятий постсоветского периода: анализ анкетных данных, собеседование с руководителем соответствующего структурного подразделения, оформление трудовых отношений. Рассматриваются в основном формальные требования, предъявляемые к должности тарифно-квалификационными характеристиками.

При анализе подбора персонала в анализируемом учреждении выявлены существенные недостатки: формально методики и технологии отбора (источники, критерии отбора) нигде не закреплены. В первую очередь необходимо формально закрепить всю процедуру подбора, так как на данный момент многие субъекты отбора не осознают своей роли и, следовательно, не могут ее эффективно выполнять. Нет четкого разделения полномочий между субъектами отбора.

Работа по созданию списка профессионально-важных качеств только что началась. В целом функция подбора не выделена, на нее выделяется мало времени и средств. Недостаточен опыт и уровень квалификации работников, занимающихся отбором кадров. Как и во многих организациях образовательной сферы, проблема поиска и отбора кадров решается бессистемно, нетехнологично, без учета существующего опыта в этой области и современных методов, и технологий.

Как элемент трудовой адаптации в МБДОУ детский сад № 561 существует система наставничества, при этом обязанности и ответственность субъектов управления данным процессом слабо закреплены. Вторичная адаптация наступает и в процессе смены должностной позиции, а значит, этот процесс также требует внимания со стороны субъектов управления.

Таким образом, наряду с тем, что перечисленные кадровые процессы осуществляются в учреждении, отсутствуют какая-либо регламентация процедур формирования персонала, отсутствуют методики и процедуры оценки при отборе различных категорий персонала, и, соответственно, критерии и соответствующие им показатели; не разработаны также и программы, и механизмы адаптации. Бюджет формирования персонала, как, впрочем, и остальных блоков системы управления персоналом не рассчитывается, и естественно, не анализируется. Наличие же такого бюджета и его систематический анализ позволили бы сформулировать оптимальные принципы и проведение адекватной политики формирования

Таким образом, можно констатировать наличие следующих принципов, лежащих в основе формирования персонала МБДОУ детский сад № 561:

- принцип открытости (набор осуществляется из внешней среды);
- принцип профессиональной компетентности (но декларативно, без письменного закрепления компетенций и критериев их оценки; предпочтение отдается наличию официальных документов, подтверждающих квалификационный уровень);
- принцип практических достижений (при заполнении руководящих вакансий, но без четких критериев).

Политика формирования персонала может быть отнесена к политике открытого типа, относительно внешней среды и реактивной по степени осознанности, т.к. руководство адекватно реагирует на кадровые проблемы, но уже в момент их проявления.

Минимальный размер заработной платы в МБДОУ детский сад № 561 не менее установленного законодательством Российской Федерации. Работники МБДОУ имеют право пользоваться льготами и несут обязанности в соответствии с действующим законодательством, трудовым договором, локальными нормативными правовыми актами. Работники МБДОУ детский сад № 561 имеют право на длительный (до 1 года) отпуск.

В 2016-2018 году в МБДОУ детский сад № 561 одним из самых острых вопросов являлся вопрос текучести и закрепления кадров в организации. Но поскольку из-за небольшого количества претендентов, на работу принимались обратившиеся люди. Одни профессионально были подготовлены, но, как позже выяснилось, по разным причинам уходили туда, где сулили более выгодные условия, другие, овладеть необходимыми профессиональными знаниями из-за личных особенностей, так и не смогли. Наиболее подготовленные работники уходят на работу в различные негосударственные структуры (платные частные детские сады, группы выходного дня и т.д.). В результате работа в МБДОУ детский сад № 561 становится мало привлекательной и не престижной. В связи с этим возникают серьезные трудности с обеспечением высокой дисциплины, требовательности и ответственности работников.

Как показал анализ, оценка персонала в учреждении не проводится на внутрикорпоративном уровне, основной же формой оценки персонала на данный момент выступает аттестация, проведение которой является обязательным. Аттестация сотрудников проводится в соответствии с общим порядком, предусмотренным для проведения аттестации служащих учреждений, организаций и предприятий, находящихся на бюджетном финансировании. Данная форма оценки проводится аттестационной комиссией, созданной Управлением образования Челябинской области и не является единовременной для всего персонала МБДОУ детский сад № 561.

Комиссией рассматриваются отчет работника о своей деятельности за прошедший период и характеристика, которая содержит информацию о результативности деятельности специалиста. Указываются также разделы специальности, методы, методики, которыми специалист владеет в совершенстве. По результатам аттестации принимается решение о присвоении квалификационной категории. Поскольку процедура аттестации на квалификационные категории проводится вышестоящим органом, то говорить о наличии методик оценки на уровне МБДОУ детский сад № 561 не приходится. В процессе изучения основных аттестационных документов - аттестационного листа, протоколов заседания аттестационной комиссии было выявлено, что установленные критерии оценки не отражают в достаточной степени особенности выполняемых видов работ, рабочих мест, требований организационной культуры.

Следует отметить отсутствие оценки персонала в МБДОУ детский сад № 561 как таковой, и, следовательно, отсутствие соответствующих методик. Оценка в учреждении проводится без наличия официально закрепленных в документах и проработанных под каждую должностную позицию набора показателей, критериев и эталонных значений, то есть существует на уровне обыденного познания. Таким образом, можно констатировать, что политика использования персонала в МБДОУ детский сад № 561 нацелена на оптимальное функционирование образовательных учреждений и выполнение поставленных перед ними задач. Однако отдельные элементы данного блока системы управления персоналом мало взаимосвязаны между собой и не взаимообусловлены. Это открытая политика, превентивного типа, т.к. кадровым вопросам уделяется достаточное внимание, но при этом пока отсутствует комплексный подход.

Работники МБДОУ детский сад № 561 несут материальную и дисциплинарную ответственность за недобросовестное выполнение

трудовых обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, трудовым договором в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации

2.3 Мониторинг соответствия уровня профессиональной компетентности педагогических кадров требованиям профессионального стандарта педагога

Для более полной характеристики предприятия представим SWOT – анализ организации. Применение SWOT-анализа позволит систематизировать всю имеющуюся информацию и, видя ясную картину «поля боя», принимать взвешенные решения, касающиеся стратегии развития МБДОУ детский сад № 561. В целом, проведение SWOT-анализа сводится к заполнению «матрицы SWOT-анализа». Итак, проведем SWOT – анализ организации.

Данные анализа представлены в таблице 7.

Таблица 7

SWOT – анализ

<p style="text-align: center;">Сильные стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> – высококвалифицированные кадры предприятия (педагоги и воспитатели); – опыт работы на рынке образовательных услуг свыше 20 лет; – месторасположение в центре района с численностью более 2000 человек 	<p style="text-align: center;">Слабые стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> – высокая текучесть персонала;
<p style="text-align: center;">Возможности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – повышение качества оказываемых услуг и получение дополнительных средств для мотивации персонала (педагогов и воспитателей) 	<p style="text-align: center;">Угрозы:</p> <ul style="list-style-type: none"> – уход специалистов; – потеря престижа учреждения у населения района (родителей детей в возрасте от 1,5 до 7 лет)

Отметим, что высококвалифицированный персонал МБДОУ детский сад № 561 - это основная ценность рассматриваемой организации, поскольку именно конкурентоспособность персонала (педагогов и воспитателей) в условиях возрастающей конкуренции имеет решающее значение для успешной деятельности Детского сада, его привлекательности для родителей и детей. Именно поэтому очень важно и, безусловно, необходимо уделить особое внимание факторам, влияющим на конкурентоспособность персонала МБДОУ детский сад № 561. Также важной сильной стороной является опыт работы на рынке свыше 10 лет. МБДОУ детский сад № 561 находится в центре района, привлекательно для семей с детьми. Для установления этих связей составляется матрица SWOT, которая имеет следующий вид, который представлен в таблице 8.

Таблица 8

Матрица SWOT-анализа МБДОУ детский сад № 561

	Возможности	Угрозы
Сильные стороны	Высококвалифицированные кадры предприятия, опыт работы МБДОУ детский сад № 561 на рынке образовательных услуг, позволяют воплощать имеющиеся у него возможности практически в полном объеме	Высококвалифицированные кадры предприятия, опыт работы на рынке образовательных услуг и месторасположение в центре района как ничто другое свидетельствует о высокой конкурентоспособности предприятия и о его способности преодолевать вновь появляющиеся угрозы
Слабые стороны	За счет расширения спектра оказываемых услуг повышение заработной платы сотрудников	Потеря конкурентного преимущества может иметь негативные последствия, такие как уход специалистов из МБДОУ детский сад № 561, потерю престижа учреждения у населения района

Для проведения исследования был проведен мониторинг соответствия уровня профессиональной компетентности педагогических кадров требованиям профессионального стандарта педагога. Проведение оценки и самооценки готовности педагога к введению профстандарта позволит найти индивидуальные пути оказания помощи каждому педагогу, имеющему затруднения в определенных направлениях деятельности в свете требований профстандарта.

Ориентация на повышение качества педагогических кадров предполагает, что оценка и самооценка уровня квалификации, проведенная на основе разработанных критериев, позволяет увидеть зоны развития для каждого из педагогов и разработать индивидуальную программу профессионального развития.

Заполнение анкеты проводилось после изучения педагогом профстандарта.

Цель самооценки: определить уровень соответствия владения трудовыми функциями педагога требованиям профессионального стандарта и выявить те показатели, которые оказали максимальное влияние на этот уровень.

Показатели уровня владения трудовой функцией «Общепедагогическая функция. Обучение» представлены в таблице 9.

Таблица 9

**Уровень владения трудовой функцией
«Общепедагогическая функция. Обучение»**

№	Показатель (требование профстандарта)	Оценка
1. Трудовые действия		
1	Разработка и реализация программ учебных дисциплин в рамках основной общеобразовательной программы	

Окончание таблицы 9

№	Показатель (требование профстандарта)	Оценка
2	Осуществление профессиональной деятельности в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного образования	
3	Участие в разработке и реализации программы развития образовательной организации в целях создания безопасной и комфортной образовательной среды	
4	Планирование и проведение учебных занятий	
5	Систематический анализ эффективности учебных занятий и подходов к обучению	
6	Организация, осуществление контроля и оценки учебных достижений, текущих и итоговых результатов освоения основной образовательной программы обучающимися	
7	Формирование универсальных учебных действий	
8	Формирование навыков, связанных с информационно-коммуникационными технологиями (далее – ИКТ)	
9	Формирование мотивации к обучению	
10	Объективная оценка знаний, обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей	

Оценка по выделенным показателям осуществляется по трехбалльной системе:

«2» – данным требованием профстандарта владею достаточно полно, всесторонне (требование выполняется на оптимальном уровне).

«1» – данным требованием профстандарта владею частично (есть резервы или недостатки при выполнении требования).

«0» – данным требованием профстандарта не владею (требование практически не выполняется).

Уровень владения трудовой функцией «Общепедагогическая функция. Обучение» рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{Уровень A/01.6} = \Sigma \text{факт} / \Sigma \text{max} * 100\%,$$

где в числителе дроби – суммарное количество баллов по всем показателям (столбец таблицы №3), в знаменателе – количество показателей (столбца таблицы №2), умноженное на два ($\Sigma \text{max} = 27 \times 2 = 54$).

Обработка результатов:

- оптимальный уровень – 100-85%;
- допустимый уровень – 84-60%;
- критический уровень – 59-50%;
- недопустимый уровень – <50%.

Результаты самооценки указаны в таблице 10.

Таблица 10

Уровень владения трудовой функцией
«Общепедагогическая функция. Обучение» (A/01.6)

№ п/п	ФИО	Результат (балл)	Уровень
1	участник 1	66	Допустимый
2	участник 2	88	Оптимальный
3	участник 3	58	Критический
4	участник 4	90	Оптимальный
5	участник 5	69	Допустимый
6	участник 6	72	Допустимый
7	участник 7	89	Оптимальный
8	участник 8	48	Недопустимый
9	участник 9	95	Оптимальный
10	участник 10	82	Допустимый
11	участник 11	86	Оптимальный

Окончание таблицы 10

№ п/п	ФИО	Результат (балл)	Уровень
12	участник 12	76	Допустимый
13	участник 13	91	Оптимальный
14	участник 14	94	Оптимальный
15	участник 15	54	Критический

Полученные данные таблицы представлены в виде диаграммы.

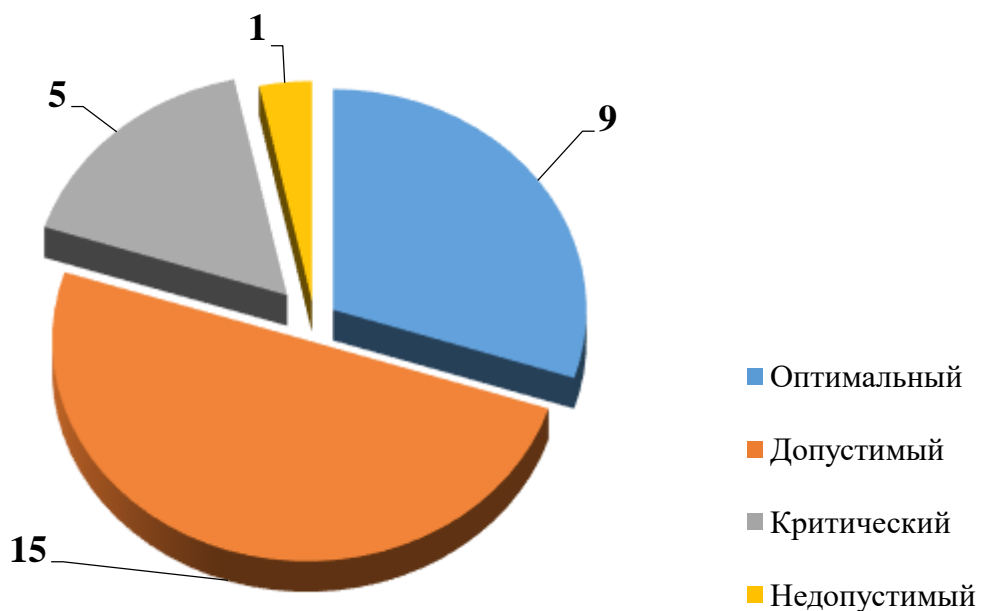


Рис. 6 Уровень владения трудовой функцией «Общепедагогическая функция. Обучение»

Показатели уровня владения трудовой функцией «Воспитательная деятельность» представлены в таблице 11.

**Уровень владения трудовой функцией «Воспитательная
деятельность» (А/02.6)**

№ п/п	Показатель (требование профстандарта)	Оценка
1	Регулирование поведения обучающихся для обеспечения безопасной образовательной среды	
2	Реализация современных, в том числе интерактивных, форм и методов воспитательной работы, используя их как на занятии, так и во внеурочной деятельности	
3	Постановка воспитательных целей, способствующих развитию обучающихся независимо от их способностей и характера	
4	Определение и принятие четких правил поведения обучающимися в соответствии с уставом образовательной организации и правилами внутреннего распорядка образовательной организации	
5	Проектирование и реализация воспитательных программ	
6	Реализация воспитательных возможностей различных видов деятельности ребенка (учебной, игровой, трудовой, спортивной, художественной и т.д.)	
7	Проектирование ситуаций и событий, развивающих эмоционально-ценностную сферу ребенка (культуру переживаний и ценностные ориентации ребенка)	

Окончание таблицы 11

№ п/п	Показатель (требование профстандарта)	Оценка
8	Помощь и поддержка в организации деятельности ученических органов самоуправления	
9	Создание, поддержание уклада, атмосферы и традиций жизни образовательной организации	
10	Развитие у обучающихся познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей, формирование гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формирование у обучающихся культуры здорового и безопасного образа жизни	
11	Формирование толерантности и навыков поведения в изменяющейся поликультурной среде	
12	Использование конструктивных воспитательных усилий родителей (законных представителей) обучающихся, помощь семье в решении вопросов воспитания ребенка	

Оценка по выделенным показателям осуществляется по трехбалльной системе аналогично таблице 1.

$$\text{Уровень А/02.6} = \Sigma \text{факт} / \Sigma \text{max} * 100\%,$$

где в числителе дроби – суммарное количество баллов по всем показателям (столбец таблицы №3), в знаменателе – количество показателей (столбца таблицы №2), умноженное на два ($\Sigma \text{max} = 28 \times 2 = 56$).

- оптимальный уровень – 100-85%;
- допустимый уровень – 84-60%;
- критический уровень – 59-50%;

– недопустимый уровень – <50%.

Результаты самооценки указаны в таблице 12.

Таблица 12

**Уровень владения трудовой функцией «Воспитательная
деятельность» (А/02.6)**

№ п/п	ФИО	Результат (балл)	Уровень
1	участник 1	64	Допустимый
2	участник 2	91	Оптимальный
3	участник 3	63	Допустимый
4	участник 4	93	Оптимальный
5	участник 5	67	Допустимый
6	участник 6	74	Допустимый
7	участник 7	92	Оптимальный
8	участник 8	52	Критический
9	участник 9	94	Оптимальный
10	участник 10	96	Оптимальный
11	участник 11	88	Оптимальный
12	участник 12	75	Допустимый
13	участник 13	90	Оптимальный
14	участник 14	96	Оптимальный
15	участник 15	56	Критический

Полученные данные таблицы представлены в виде диаграммы.

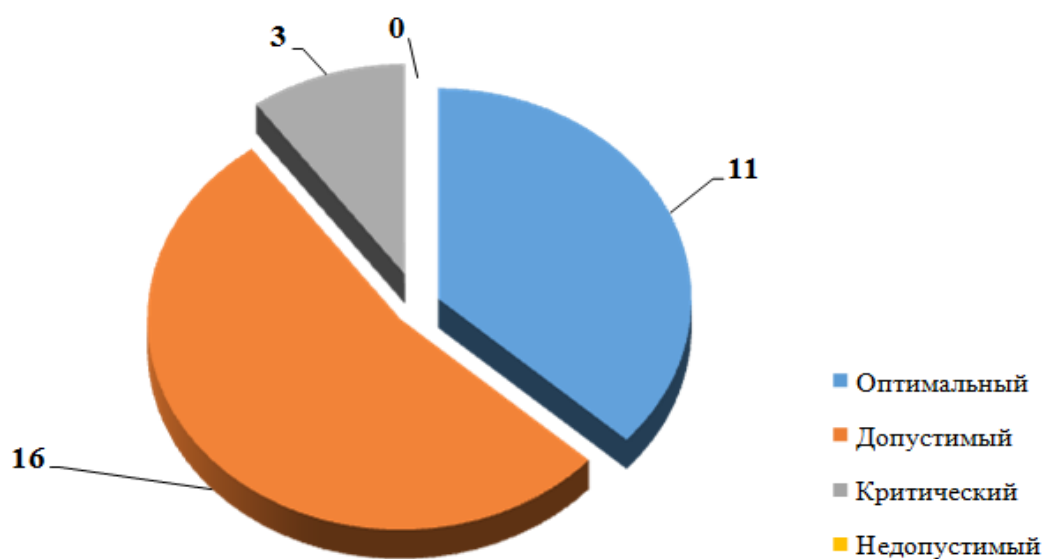


Рис. 7 Уровень владения трудовой функцией «Воспитательная деятельность»

Показатели уровня владения трудовой функцией «Развивающая деятельность» представлены в таблице 13.

Таблица 13.

Уровень владения трудовой функцией «Развивающая деятельность» (А/03.6)

№ п/п	Показатель (требование профстандарта)	Оценка
1	Выявление в ходе наблюдения поведенческих и личностных проблем обучающихся, связанных с особенностями их развития	
2	Оценка параметров и проектирование психологически безопасной и комфортной образовательной среды, разработка программ профилактики различных форм насилия в школе	

Продолжение таблицы 13

№ п/п	Показатель (требование профстандарта)	Оценка
3	Применение инструментария и методов диагностики и оценки показателей уровня и динамики развития ребенка	
4	Освоение и применение психолого-педагогических технологий (в том числе инклюзивных), необходимых для адресной работы с различными контингентами учащихся: одаренные дети, социально уязвимые дети, дети, попавшие в трудные жизненные ситуации, дети-мигранты, дети-сироты, дети с особыми образовательными потребностями (аутисты, дети с синдромом дефицита внимания и гиперактивностью и др.), дети с ограниченными возможностями здоровья, дети с девиациями поведения, дети с зависимостью	
5	Оказание адресной помощи обучающимся	
6	Взаимодействие с другими специалистами в рамках психолого-медико-педагогического консилиума	
7	Разработка (совместно с другими специалистами) и реализация совместно с родителями (законными представителями) программ индивидуального развития ребенка	
8	Освоение и адекватное применение специальных технологий и методов, позволяющих проводить коррекционно-развивающую работу	

Окончание таблицы 13

№ п/п	Показатель (требование профстандарта)	Оценка
9	Развитие у обучающихся познавательной активности, самостоятельности, творческих способностей, формирование гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формирование у обучающихся культуры здорового и безопасного образа жизни	
10	Формирование и реализация программ развития универсальных учебных действий, образцов и ценностей социального поведения, навыков поведения в мире виртуальной реальности и социальных сетях, формирование толерантности и позитивных образцов поликультурного общения	
11	Формирование системы регуляции поведения и деятельности обучающихся	

Оценка по выделенным показателям осуществляется по трехбалльной системе аналогично таблице 1.

$$\text{Уровень А/03.6} = \Sigma \text{факт} / \Sigma \text{max} * 100\%,$$

где в числителе дроби – суммарное количество баллов по всем показателям (столбец таблицы №3), в знаменателе – количество показателей (столбца таблицы №2), умноженное на два ($\Sigma \text{max} = 27 \times 2 = 54$).

- оптимальный уровень – 100-85%;
- допустимый уровень – 84-60%;
- критический уровень – 59-50%;

– недопустимый уровень – <50%.

Результаты самооценки указаны в таблице 14.

Таблица 14.

**Уровень владения трудовой функцией «Развивающая
деятельность» (А/03.6)**

№ п/п	ФИО	Результат (балл)	Уровень
1	участник 1	66	Допустимый
2	участник 2	83	Допустимый
3	участник 3	62	Критический
4	участник 4	93	Оптимальный
5	участник 5	70	Допустимый
6	участник 6	77	Допустимый
7	участник 7	83	Допустимый
8	участник 8	49	Недопустимый
9	участник 9	93	Оптимальный
10	участник 10	87	Оптимальный
11	участник 11	80	Допустимый
12	участник 12	79	Допустимый
13	участник 13	95	Оптимальный
14	участник 14	91	Оптимальный
15	участник 15	57	Критический

Полученные данные таблицы представлены в виде диаграммы.

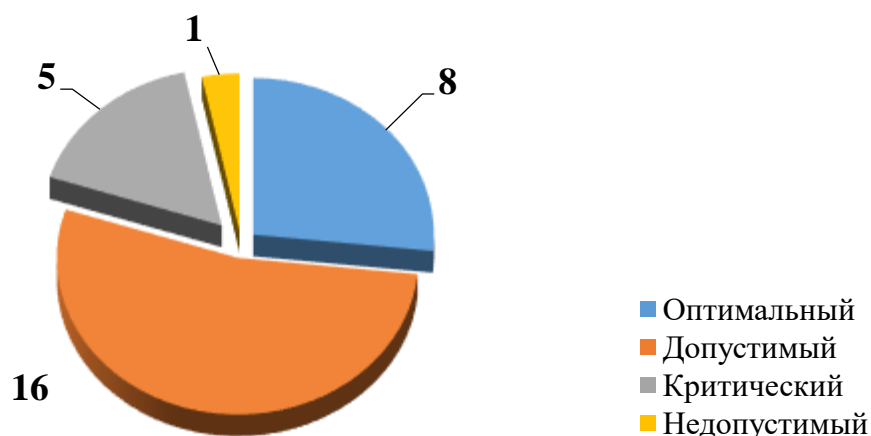


Рис. 8 Уровень владения трудовой функцией «Развивающая деятельность»

Итоговый уровень соответствия владения трудовыми функциями требованиям профессионального стандарта можно рассчитать, как среднее арифметическое результатов вышеобозначенных уровней:

Итоговый уровень владения трудовыми функциями представлен в таблице 15.

Таблица 15.

Уровень владения трудовыми функциями

№ п/п	ФИО	А/01.6.	А/02.6.	А/03.6.	Средний балл	Уровень
1	участник 1	64	64	66	65	Допустимый
2	участник 2	88	91	83	87	Оптимальный
3	участник 3	58	63	62	61	Допустимый
4	участник 4	90	93	93	92	Оптимальный
5	участник 5	69	67	70	69	Допустимый
6	участник 6	72	74	77	74	Допустимый

Окончание таблицы 15

№ п/п	ФИО	А/01.6.	А/02.6.	А/03.6.	Средний балл	Уровень
7	участник 7	89	92	83	88	Оптимальный
8	участник 8	48	52	49	50	Критический
9	участник 9	95	94	93	94	Оптимальный
10	участник 10	82	96	87	88	Оптимальный
11	участник 11	86	88	80	85	Оптимальный
12	участник 12	76	75	79	77	Допустимый
13	участник 13	91	90	95	92	Оптимальный
14	участник 14	94	96	91	94	Оптимальный
15	участник 15	54	56	57	56	Критический

Полученные данные таблицы представлены в виде диаграммы.

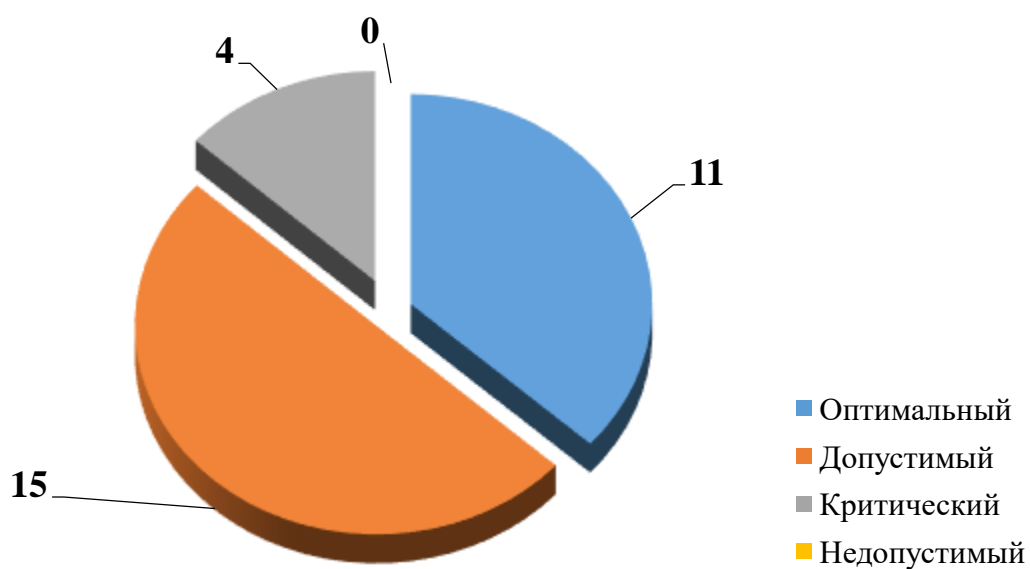


Рис. 9 Уровень владения трудовыми функциями

Результаты исследования использованы для внесения корректировок в

план методической работы (тематика, формы организации работы), график прохождения курсов повышения квалификации или выбора уровня, на котором педагогу необходимо повышать свою профессиональную компетентность.

Вывод:

дана общая характеристика образовательного учреждения МБДОУ детский сад № 561; проведен анализ персонала в МБДОУ детский сад № 561; проведен мониторинг соответствия уровня профессиональной компетентности педагогических кадров требованиям профессионального стандарта педагога МБДОУ детский сад № 561.

Результаты анализа показывают, дефициты во всех областях:

В области «обучение» возникли сложности у воспитателей и педагогов, работающими на группах общеразвивающей направленности. В рамках инклюзии в этих группах воспитываются и обучаются дети с ОВЗ. Педагоги, ранее не сталкивающиеся с такими детьми, естественно не имеют навыка работы с дошкольниками с особыми образовательными возможностями. В группах компенсирующей направленности появились дети-инвалиды, тоже новое в работе педагога, нужны особые знания и умения в работе с этими детьми. Необходимость овладения компьютером (владения ИКТ-компетенциями), необходимы для реализации работы с детьми. Некоторые педагоги испытывают сложности в этом вопросе. Необходимо вводить в сад компьютерный всеобуч для этой категории педагогов. Вопросов появилось много – отсюда и дефицит.

В области «развитие»:

Причиной явилось необходимость навыков умения читать специфическую документацию специалистов (учителя-логопеда, педагога-психолога), составлять психолого-педагогическую характеристику, обсуждения вопросов индивидуальности каждого ребенка, необходимости

учесть все направления развития, работа в рамках ПМПК для групп общеразвивающей направленности.

В области «воспитание», и частично в области «реализация программ ДОУ» дефицит испытывают молодые специалисты, а также педагоги, пока не имеющие образования, обучающиеся в КПК. Желание, силы, энергия есть, а базы в вопросах воспитания и образования еще не хватает. Они (5 педагогов) и заявляют дефицит компетентности в данных областях.

Планировать методическую работу на ближайшую перспективу лучше в соответствии с выявленными затруднениями педагогов. Это позволит подготовить их к введению и, в дальнейшем, реализации профстандарта.

ГЛАВА 3. ВНЕДРЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА ПЕДАГОГА В МБДОУ ДЕТСКИЙ САД № 561

3.1 Основные положения о профессиональном стандарте педагогического работника

Отметим, что в 2018 году был разработан профессиональный стандарт педагога, который, согласно Федеральному закону № 122, принятому в мае 2015 года, обязателен к применению с 1 января 2017 года.

Согласно Федеральному закону № 122, принятому в мае 2015 года, данный стандарт обязателен к применению с 1 января 2017 года.

Профессиональный стандарт педагога – это документ, в котором учтены все требования к личности и профессиональной компетентности преподавателей. Теперь квалификационный уровень педагога будет присваиваться в соответствии с этим нормативным актом. Также он должен учитываться при приеме учителя на работу и при составлении его должностной инструкции.

В документе для учителей детально прописаны все знания и умения, которыми они должны обладать, а также конкретизированы трудовые действия в зависимости от направленности работы (воспитатель в дошкольном учреждении, учитель начальных классов, учитель-предметник и т. д.) [15].

Ожидается, что благодаря введению профстандарта основу российской системы образования будут составлять настоящие профессионалы, умеющие работать с самыми разными категориями детей (одаренными, инвалидами, сиротами, мигрантами и т.д.) и эффективно взаимодействовать с другими специалистами (дефектологами, психологами, социальными педагогами и т.д.).

Квалификационные справочники вместе с должностными инструкциями уже неэффективны в сегодняшних реалиях – так посчитали в Министерстве труда и принялись за разработку современного профстандарта педагога.

Дело в том, что в Трудовом кодексе появились такие понятия, как «квалификация» и «профессиональный стандарт», которые постепенно начали применяться к разным профессиям, и педагогическая не могла оставаться в стороне.

Как уже упоминалось выше, разработка документа началась еще в 2018 году, и планировалось, что все будет доработано и апробировано (проверено на пригодность) до 1 января 2015 года. Однако его введение пришлось перенести на 2 года из-за больших сложностей в разработке.

За этот период документ был окончательно, а сами стандарты протестированы на базе нескольких десятков учебных заведений.

Результаты были в целом положительными, представлены на рисунке 10.



Рис. 10 Результаты внедрения стандартов

И в итоге, с 2017 года было решено начать повсеместное внедрение нового профессионального стандарта педагога.

Документ структурирован по принципу разделения трудовых функций педагога, начиная от воспитателей дошкольных учреждений и заканчивая учителями среднего звена. Основное внимание уделяется трем самым важным сферам, в которых должны быть компетентны все педагоги:

- обучение;
- воспитание;
- развитие.

Описание каждой функции включает в себя три блока: «Трудовые действия», «Необходимые навыки» и «Необходимые знания». Далее функции педагогов подразделяются в зависимости от направленности их работы: деятельность педагогов дошкольных учреждений; деятельность педагогов начального образования; деятельность педагогов основного и среднего образования; модуль «Предметное обучение. Математика»; модуль «Предметное обучение. Русский язык».

Точно так же в каждом виде педагогической деятельности конкретизируются трудовые действия, знания и умения учителя.

Изучив все требования, можно прийти к выводу, что современный педагог должен быть универсально образован, эрудирован и прогрессивен. Так же делается упор на умение находить подход к каждому ребенку, уважать его личность и правильно оценивать его способности.

На данный момент нет никакого единого для всех учреждений плана перехода на новый стандарт. Очевидно, руководство каждой образовательной организации будет по собственному усмотрению включать те или иные меры для внедрения педагогического профстандарта в учебном учреждении. Однако в любом случае за введение профстандартов должна

будет отвечать комиссия, которая ориентировочно обязана соблюдать определенный порядок действий, представленный на рисунке 11.

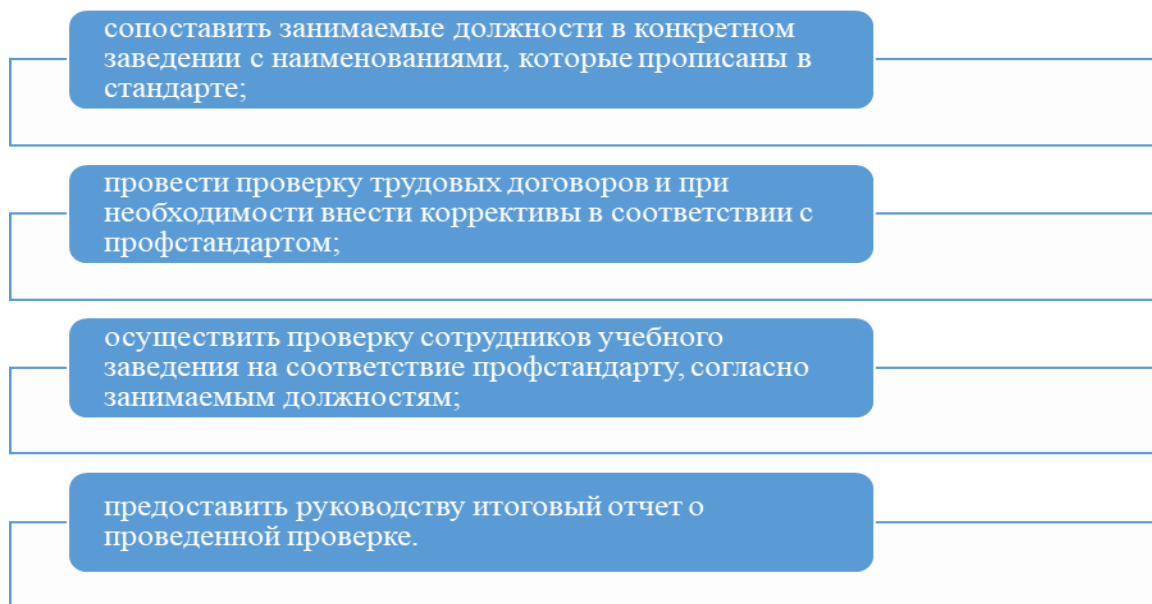


Рис. 11 Порядок действий при внедрении профстандартов в образовательной организации

Отметим, что в настоящее время остается непонятным, как быть с педагогами, которые профстандарту не соответствуют. Если такой работник изначально был принят в соответствии с трудовым законодательством, успешно прошел аттестацию и в целом хорошо справляется с работой, то и увольнять его нецелесообразно, даже с учетом частичного несоответствия появившимся нормативам.

Пока многие педагоги считают затруднительным выполнение всех требований профстандарта. В частности, они говорят, что сегодня это сделать проблематично из-за:

- недостаточной материально-технической базы образовательных организаций;

— плохо развитой доступной среды для всех обучающихся (пандусы, подъезды к зданиям и прочее);

— слишком большой нагрузки на одного учителя, чтобы рассчитывать на индивидуальный подход к каждому ученику.

Тем не менее, даже если сегодня не каждый учитель может похвастаться полным соответствием всем критериям профстандарта, его нужно рассматривать как ориентир в своей педагогической деятельности и постепенно совершенствоваться, дабы более качественно подходить к обучению и воспитанию подрастающего поколения.

3.2 План по организации применения профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель) в МБДОУ детский сад № 561

Проводя мониторинг соответствия уровня профессиональной компетентности педагогических кадров требованиям профессионального стандарта педагога, многие педагоги считают затруднительным выполнение всех требований профстандарта.

Основная проблема состоит в том, что существует противоречие между требованиями, предъявляемыми к педагогу профессиональным стандартом и реальным уровнем развития необходимых для этого профессиональных компетенций у педагогов.

Несмотря на то, что применение профессионального стандарта отсрочено до 2020 года перед руководителями встает задача поэтапного освоения и внедрения в образовательную практику данного документа, для этого нужно создать модель внедрения профстандарта.

- Создать Рабочую группу по реализации профессионального стандарта в ДОО.
- Разработать организационно-управленческие решения, регулирующие процесс введения профессионального стандарта.
- Привести в соответствие с профессиональным стандартом нормативно-правовую базу ДОО.
- Разработать эффективную кадровую политику в ДОО.
- Совершенствовать систему подготовки педагогических работников к аттестации в соответствии с профессиональным стандартом.
- Организовать информационное и методическое обеспечение перехода образовательной организации и педагогических работников к работе в условиях действия профессионального стандарта.

Реализация поставленных задач проходит в 3 этапа: подготовительный, организационный, внедренческий:

1 этап

Подготовительный:

Мониторинг профессионализма педагогов в ДОО.

Проведение мероприятий информационного сопровождения, разработка нормативных правовых актов (январь-декабрь 2016 г.);

2 этап

Организационный:

Изучение содержания требований к профессиональному стандарту компетенций педагога.

Реализация комплексных мер по развитию профессиональных компетенций педагогических работников.

Этап

Внедренческий:

Готовность ДОО к введению профессионального стандарта в учреждении

Рассмотрим план по организации применения профессионального стандарта в МБДОУ детский сад № 561.

Целью применения профессионального стандарта в МБДОУ детский сад № 561 является обеспечение перехода учреждения на работу в условиях действия профессионального стандарта «Педагог».

Задачи применения профессионального стандарта в МБДОУ детский сад № 561:

- организация повышения квалификации педагогических работников учреждения в соответствии с требованиями профстандарта;
- совершенствование системы аттестации педагогических работников учреждения на основе профстандарта.

Профессиональный стандарт призван повысить мотивацию педагогических работников к повышению качества профессиональной деятельности. Профессиональный стандарт является инструментом повышения качества образования как объективный измеритель квалификации педагога. Одна из основных задач профессионального стандарта - обеспечить ориентиры и перспективы профессионального развития педагогов.

В сравнении с действующим (до введения профессионального стандарта) «Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих» (утвержден приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 26 августа 2010 №-761н) в профессиональном стандарте выделена основная цель вида профессиональной деятельности; обозначены особые условия допуска к работе; описаны обобщенные трудовые функции (А, В) и соответствующий им уровень квалификации; конкретизированы квалификационные

требования, представленные в разрезе специализации педагогических работников.

Профессиональный стандарт предназначен для установления единых требований к содержанию и качеству профессиональной педагогической деятельности, для оценки уровня квалификации педагогов при приёме на работу и при аттестации, планирования карьеры; для формирования должностных инструкций и разработки федеральных государственных образовательных стандартов педагогического образования.

Внедрение профессионального стандарта приведет к изменению проведения процедуры аттестации педагогических работников, повышению их квалификации, корректировке нормативных правовых актов: должностной инструкции педагогических работников, трудовых договоров и других документов.

Организационно-правовое обеспечение и информационное сопровождение представлено в таблице 16.

Таблица 16

**Организационно-правовое обеспечение и информационное
сопровождение**

Мероприятие	Предполагаемый результат	Ответствен ный	Срок исполнения
1. Организация ознакомления педагогических работников учреждения с содержанием профессионального стандарта «Педагог»: -организация обсуждения на педагогических советах, методических объединениях; размещение информации на	Уголок с материалами профстандарта Обновление новостной ленты сайта Обновление материалов раздела сайта «Документы»	Администра- ция ДОУ	2019-2020

Продолжение таблицы 16

Мероприятие	Предполагаемый результат	Ответственный	Срок исполнения
стендах в учреждении, сайте учреждения -размещение информации на стендах в учреждении, сайте учреждения	Создание подрубрики «Профстандарт педагога»		
2. Проведение тестирования воспитателей ДООУ на знание содержания профессионального стандарта	План мероприятий по информированию педагогических работников по информированию педагогических работников о содержании профессионального стандарта	Заведующий	Май, 2020 г.
3. Проведение мероприятий по информированию педагогических работников о содержании профессионального стандарта на основе аналитического отчета по результатам тестирования (семинар «Изучаем документ «Профессиональный стандарт педагога»)	Повышение уровня знания содержания профессионального стандарта всеми педагогическими работниками образовательного учреждения	Заместитель заведующего	Сентябрь – октябрь, 2019 г.

Окончание таблицы 16

Мероприятие	Предполагаемый результат	Ответственный	Срок исполнения
4. Разработка и утверждение (приказом) плана мероприятий по внедрению профессионального стандарта.	План мероприятий	Администрация ДООУ Рабочая группа ДООУ	Август, 2019 г.
5. Разработка проекта должностной инструкции воспитателя в соответствии с требованиями профессионального стандарта педагога.	Должностные инструкции	Администрация ДООУ	Сентябрь-декабрь, 2019 г.
6. Рассмотрение вопроса о внедрении профессионального стандарта с педагогическим коллективом	Протокол педсовета	Администрация ДООУ	Ноябрь, 2019 г.

Далее рассмотрим внедрение профессионального стандарта в МБДОУ детский сад № 561. Данные представим в таблице 17.

Таблица 17

Внедрение профессионального стандарта в МБДОУ детский сад № 561

Мероприятие	Предполагаемый результат	Ответственный	Срок исполнения
1. Организация обучения педагогических работников			

Продолжение таблицы 17

Мероприятие	Предполагаемый результат	Ответственный	Срок исполнения
Планирование и осуществление повышения квалификации (профессиональной переподготовки) воспитателей на очередной учебный год с учетом предложений и рекомендаций коллегиальных органов управления организации, представительных органов участников образовательных отношений, аттестационных комиссий и др.	График повышения квалификации	Администрация ДОУ	Сентябрь, 2019
2.Совершенствование методической работы			
Консультационная поддержка «Профессиональный стандарт педагога», педагогические советы	Повышение педагогической компетенции	Заместитель заведующего	1 раз в квартал
Участие педагогов в работе семинаров, научно – практических конференциях, муниципальных методических объединениях	Формирование портфолио	Заместитель заведующего	Постоянно

Продолжение таблицы 17

Мероприятие	Предполагаемый результат	Ответственный	Срок исполнения
Участие педагогов МБДОУ в муниципальных конкурсах, конкурсах мастерства	Формирование портфолио	Заместитель заведующего	2019-2020гг.
Использование в работе инновационной деятельности, способствующей росту профессиональной компетентности	Повышение педагогической компетенции	Заместитель заведующего	Постоянно
2. Аттестация педагогических работников			
Перспективное и текущее планирование аттестации педагогов Составление плана аттестации педагогических работников. Консультационная поддержка: -процедура прохождения аттестации на соответствие занимаемой должности; - процедура прохождения аттестации на квалификационную категорию (первую, высшую)	План аттестации педагогических работников	Заместитель заведующего	Сентябрь, 2019

Продолжение таблицы 17

Мероприятие	Предполагаемый результат	Ответственный	Срок исполнения
Организация деятельности аттестационной комиссии в ДОУ с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности	Кадровое и организационно-методическое обеспечение деятельности аттестационной комиссии в ДОУ	Администрация ДОУ	В течение учебного года
Организация и проведение квалификационных испытаний педагогических работников	Экспертные заключения о соответствии педагогических работников занимаемой должности	Администрация ДОУ	В течение учебного года
Рассмотрение результатов повышения квалификации, переподготовки педагогов	Протокол педсовета	Администрация ДОУ. Отчеты педагогов	2 полугодие учебного года
4.Повышение уровня профессиональной компетентности педагогов ДОУ			
Проведение педагогическими работниками самооценки профессионального уровня	Лист самооценки	Администрация ДОУ, Рабочая группа	Апрель, 2020

Окончание таблицы 17

Мероприятие	Предполагаемый результат	Ответственный	Срок исполнения
<p>Составление индивидуальных планов профессионального развития педагогов ДОУ на основе выявленного дефицита компетентностей:</p> <ul style="list-style-type: none"> -изучение нормативной и психолого-педагогической литературы -освоение педагогических технологий, выстраивание собственной методической системы -разработка диагностического инструментария -участие в реализации программы развития ДОУ, в методической работе ДОУ -обучение на курсах повышения квалификации -участие в работе творческих, экспериментальных групп, проведение индивидуальной исследовательской работы 	Индивидуальные планы развития педагогов	<p>Отчеты педагогов по темам саморазвития, открытые мероприятия портфолио собеседование мастер-класс педагогический проект отчет о результатах (ходе) экспериментальной, инновационной деятельности профессиональные конкурсы</p>	<p>2019 г.</p> <p>В течение года</p>

Ожидаемые результаты:

1. Организовано методическое сопровождение, способствующее переходу на профессиональный стандарт педагога в ДОУ.
2. Разработаны организационно-управленческие решения, регулирующие реализацию перехода на профессиональный стандарт педагога ДОУ.
3. Нормативно-правовая база наполнена необходимыми документами.
4. Организована эффективная кадровая политика, позволяющая реализовать переход на профессиональный стандарт педагога.
5. Все педагоги ДОУ соответствуют профессиональному стандарту педагога в полном объеме.

Вывод:

рассмотрены основные положения о профессиональном стандарте и представлен план по организации применения профессионального стандарта в МБДОУ детский сад № 561.

По результатам внедрения профессионального стандарта в МБДОУ детский сад № 561 планируется:

- создание современной, гибкой системы повышения квалификации педагогов ДОУ;
- разработка единых, индивидуальных подходов к определению, содержанию повышения квалификации педагогических работников ДОУ;
- совершенствование учебно-методического сопровождения образовательного процесса;
- повышение профессионального мастерства педагогов;
- внедрение современных технологий в образовательный процесс.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В работе на основании проведенного исследования сделан ряд выводов и обобщений.

Изучено понятие профессионального стандарта, его структура и этапы разработки; проанализированы особенности профессионального стандарта педагога.

Профессиональный стандарт (ПС) является ключевым механизмом саморегулирования рынка труда, который представляет собой многофункциональный нормативный документ, устанавливающий в рамках конкретного вида (области) профессиональной деятельности определенные требования. ПС состоит из структурных единиц, каждая из которых относится к определенному квалификационному уровню и содержит описание: необходимых знаний и умений; уровня ответственности и самостоятельности; уровня сложности выполняемой трудовой функции.

В мировой практике применяется две системы квалификаций, основанных на профессиональных стандартах: квалификации жестко завязаны на составляющие профстандартов, которые не используются в других квалификациях (Франция и США); квалификации состоят из элементов разных профстандартов. Есть обязательные модули (функции) и есть дополнительные по специализациям. Модули имеют также весовые значения. Таким образом, аттестат фиксирует не только квалификацию, но и набранные баллы (Англия, Австралия).

Дана общая характеристика образовательного учреждения МБДОУ детский сад № 561; проведен анализ персонала в МБДОУ детский сад № 561. Для проведения исследования был проведен мониторинг соответствия уровня профессиональной компетентности педагогических кадров требованиям профессионального стандарта педагога. Состав педагогического

коллектива в основном стабилен. Большую часть педагогического коллектива составляют педагоги, сочетающие опыт и профессиональную мобильность.

Кадровую политику МБДОУ детский сад № 561 можно характеризовать как в большей степени открытую, то есть организация прозрачна для сотрудников на любом уровне управления, готова принять любого специалиста, если он обладает соответствующей квалификацией, а также ориентирована на динамический рост и выход на передовые позиции в сфере предоставления медицинских услуг населению.

Рассмотрены основные положения о профессиональном стандарте и представлен план по организации применения профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель) в МБДОУ детский сад № 561.

По результатам внедрения профессионального стандарта в МБДОУ детский сад № 561 планируется:

- создание современной, гибкой системы повышения квалификации педагогов ДОУ;
- разработка единых, индивидуальных подходов к определению, содержанию повышения квалификации педагогических работников ДОУ;
- совершенствование учебно-методического сопровождения образовательного процесса;
- повышение профессионального мастерства педагогов;
- внедрение современных технологий в образовательный процесс.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Письмо Минобрнауки России от 02.03.2015 № 08-237 «О переносе срока применения профстандарта педагога» [Текст] // Официальные документы в образовании. - 2015. - № 8. - С.35.
2. Письмо Минобрнауки России от 02.11.2015 № АК-3192/06 «О пилотном введении профессиональных стандартов» // Администратор образования. - 2018. - № 1. - С.38.
3. Постановление Правительства РФ от 22.01.2013 № 23 (с приложением «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов» // Официальные документы в образовании. - 2013. - № 5. - С.7-12.
4. Приказ Минобрнауки России от 27.05.2015 № 536 «Об организации в МО РФ работы по разработке и применению профессиональных стандартов в сфере образования и науки на 2015-2018 гг.» // Вестник образования России. - 2015. - № 15. - С.51-56.
5. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 08.09.2015 № 613н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» // Дополнительное образование и воспитание. - 2015. - № 11. - С.8-21.
6. Приказ Минтруда России от 24.07.2015 № 514н, зарегистрирован в Минюсте России 18.08.2015 № 38575 «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)» // Вестник образования России. - 2015. - № 18. - С.12-47.
7. Базовые компетентности педагога. Требования профессионального стандарта [Текст] // Сельская школа. - 2014. - № 6. - С.7-12.

8. Воскресенская Н.М. Опыт разработки стандартов образования в зарубежных странах. // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru/data/031/877/1219/08voskresenskaya143-161.pdf>.
9. Горб, В.Г. Профессиональный стандарт учителя: методологические неопределенности и способы их преодоления [Текст] // Инновационные проекты и программы в образовании. - 2018. - № 1. - С.6-12.
10. Гребенникова, О. Информационно-методическое сопровождение учителей - способ внедрения профессионального стандарта [Текст] // Методическая работа в школе. - 2015. - № 6. - С.25-30.
11. Губанова, Е. Подготовка к применению профстандартов: действия руководителя [Текст] // Справочник руководителя ДОУ. - 2018. - № 5. - С.58-64.
12. Губанова, Е.В. Индивидуальная образовательная программа педагога в условиях введения профессионального стандарта педагога [Текст] // Управление начальной школой. - 2014. - № 9. - С. 4-17.
13. Губанова, Е.В. Профессиональный стандарт педагога: аспекты введения и реализации [Текст] // Справочник заместителя директора школы. - 2014. - № 12. - С.44-52.
14. Ломов, А.И. Должностные инструкции, учитывающие требования профессионального стандарта педагога [Текст] // Практика административной работы в школе. - 2014. - № 5. - С.5-20.
15. Мирошникова О.Х. Профессиональный стандарт педагога: международный опыт и региональные компоненты // Интернет- журнал «Наукovedение». 2015. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/PDF/53PVN315.pdf>.
16. Модернизация педагогического образования в России [Текст] // Педагогика. - 2010. - № 5. - Тема номера.

17. Национальная система квалификаций: что нам стоит мост построить [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://bujet.ru>
18. Новации в развитии образования. Проект концепции и содержания профессионального стандарта педагога [Текст] // Школа управления ОУ. - 2013. - № 4. - С.3-6.
19. Новиков П.Н. Профессиональные стандарты: проблемы и перспективы развития [Текст] // Вестник ФГОУ ВО МГАУ. 2014. № 1. с.7-11.
20. Олыштынский А. А. Реформа общего образования «социальная бомба» замедленного действия. // Эхо Москвы. 2013. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://echo.msk.ru/blog/aolshtynsky/1209687-echo/>.
21. О переносе срока применения профстандарта педагога [Текст] // Вестник образования России. - 2015. - № 10. - С.59.
22. Петунин, О.В. Профессиональный стандарт педагога как ориентир профессионального развития учителя [Текст] // Инновации в образовании. - 2018. - № 4. - С.14-22.
23. Пивоваров, А. Профстандарт педагога. За и против [Текст] // Директор школы. - 2015. - № 2. - С.27-31.
24. Политов, Ю. Профессионализм по стандарту [Текст]// Российская газета. - 2013. - № 279, 11 декабря. - С.2. - См. также ДИСК к журналу [Текст] // Биология в школе. 2014. № 2.
25. Профессиональный стандарт «Педагог дополнительного образования детей и взрослых»: утвержден приказом Минтруда России от 08.09.2015 № 613н (зарегистрирован в Минюсте России 24.09.2015, рег. № 38994) [Текст] // Официальные документы в образовании. - 2015. - № 34. - С.33-74.
26. Профессиональный стандарт педагога [Текст] // Нормативные документы образовательного учреждения. - 2014. - № 5.

27. Профессиональный стандарт педагога (Концепция и содержание) (проект) [Текст] // Вестник образования. - 2013. - № 8. - С.4-44.
28. Профессиональный стандарт педагога с точки зрения компетентностного подхода [Текст] // Справочник заместителя директора школы. - 2018. - № 6. - С.5-12.
29. Профстандарт руководителя образовательной организации [Текст] // Управление школой - ПС. - 2015. - № 11. –С. 13-18.
30. Соложнин, А.В. Организация освоения профессионального стандарта в образовательном учреждении [Текст] // Управление образованием. - 2014. - № 4. - С.23-31.
31. Соложнин, А.В. Освоение стандарта профессиональной деятельности в школе [Текст] // Народное образование. - 2014. - № 4. - С.90-98.
32. Учитель на сто баллов. Проект. Минобрнауки представило профессиональный стандарт педагога [Текст] // Российская газета. - 2013. - № 277, 9 декабря. - С.3.
33. Фрумин, И. Учитель, которого не будет. Профстандарт требует сверхспособностей и сильной гуманистической позиции [Текст] // Учительская газета. - 2013. - № 49, 3 декабря. - С.6-7.
34. Чернов, С.В. Профессиональный стандарт «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» [Текст] // Справочник заместителя директора школы. - 2015. - № 12. - С.5-17.
35. Чернов, С.В. Профессиональный стандарт педагога-психолога [Текст] // Справочник педагога-психолога. Детский сад. - 2015. - № 11. - С.4-11.
36. Шадриков, В. Профессиональный стандарт педагогической деятельности. Новая методика оценки уровня квалификации педагогических кадров [Текст] // Методическая работа в школе. - 2011. - № 2. - С.3-15.

37. Ямбург, Е.А. Строить здание образования от фундамента к крыше, а не наоборот, как было до сих пор [Текст] // Народное образование. - 2013. - № 2. - С.21-29.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

СОГЛАСОВАНО	УТВЕРЖДЕНО
Председатель профкома	Заведующий
_____/_____/	Наименование ДОО
протокол № ____ от «__» __ 2018 г.	_____ Приказ №__ от " __» . __.2018 г.

ДОЛЖНОСТНАЯ ИНСТРУКЦИЯ ВОСПИТАТЕЛЯ

1. Общие положения

1.1. Настоящая *должностная инструкция воспитателя ДОО* разработана в соответствии с Профстандартом "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального, основного и среднего общего образования) (воспитатель, учитель)", утвержденного приказом Минтруда и Соцзащиты РФ № 544н от 18 октября 2013 г. (с изм. на 5.08.2016г); с учетом ФГОС дошкольного образования, утвержденного Приказом Минобрнауки России от 17 октября 2013г №1155; Федерального Закона №273-ФЗ от 29.12.2012г «Об образовании в Российской Федерации» в редакции от 03 августа 2018 года, Трудовым кодексом Российской Федерации и другими нормативными актами, регулирующими трудовые отношения между работником и работодателем.

1.2. Данная должностная инструкция воспитателя ДОО по профстандарту регламентирует основные трудовые функции, должностные обязанности воспитателя детского сада, права, ответственность, а также взаимоотношения и связи по должности в дошкольном образовательном учреждении.

1.2. Воспитатель детского сада принимается на работу и освобождается от должности заведующим дошкольным образовательным учреждением в соответствии с требованиями Трудового Кодекса Российской Федерации.

1.3. Воспитатель дошкольного образовательного учреждения должен иметь высшее образование или среднее профессиональное образование в рамках укрупненных групп направлений подготовки высшего образования и специальностей среднего профессионального образования "Образование и педагогические науки" либо высшее образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательной организации без предъявления требований к стажу работы.

1.4. Воспитатель ДООУ непосредственно подчиняется заведующему, выполняет свои должностные обязанности под руководством старшего воспитателя.

1.5. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость за преступления, состав и виды которых установлены законодательством Российской Федерации;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные установленным перечнем.

1.6. В своей профессиональной деятельности воспитатель ДООУ должен руководствоваться:

- Конституцией Российской Федерации;
- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации»;
- законодательными актами Российской Федерации;
- Порядком организации и осуществления образовательной

деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования;

- СанПиН 2.4.1.3049-13 «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций» с изменениями на 27 августа 2015г;
- Федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования;
- Уставом и локальными актами дошкольного образовательного учреждения;
- Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными в дошкольном образовательном учреждении;
- Коллективным договором;
- приказами и распоряжениями заведующего детским садом;
- Трудовым договором и Договором, заключенным с родителями (законными представителями) ребенка и др.
- правилами и нормами охраны труда и пожарной безопасности;
- инструкцией по охране труда для воспитателя ДОО.

1.7. Работник также должен руководствоваться настоящей должностной инструкцией воспитателя детского сада, разработанной по профстандарту и ФГОС, инструкцией по охране труда для воспитателя ДОО, другими инструкциями по охране труда при выполнении работ на рабочем месте, при эксплуатации аудио- и видеотехники.

1.8. Воспитатель должен знать:

- приоритетные направления развития воспитательно-образовательной системы Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов, регламентирующих образовательно-воспитательную деятельность в Российской Федерации;

- нормативные документы по вопросам обучения и воспитания детей в дошкольных образовательных учреждениях;
- основные положения Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования;
- законодательство о правах ребенка;
- основные закономерности возрастного развития, стадии и кризисы развития, социализацию личности, индикаторы индивидуальных особенностей траекторий жизни, их возможные девиации, а также основы их психодиагностики;
- историю, теорию, закономерности и принципы построения и функционирования образовательных (педагогических) систем, роль и место образования в жизни личности и общества;
- основы психодидактики и поликультурного образования;
- основы методики воспитательной работы, основные принципы деятельностного подхода, виды и приемы современных педагогических технологий;
- нормативные документы по вопросам воспитания детей;
- нормативные правовые, руководящие и инструктивные документы, регулирующие организацию и проведение мероприятий за пределами территории дошкольной образовательной организации (экскурсий, походов и т.п.);
- педагогические закономерности организации образовательного и воспитательного процесса;
- законы развития личности и проявления личностных свойств, психологические законы периодизации и кризисов развития;
- закономерности формирования детских сообществ, их социально-психологических особенности и закономерности развития;
- основные закономерности семейных отношений, позволяющие

эффективно работать с родительской общественностью;

- основы психодиагностики и основные признаки отклонения в развитии детей;
- специфику дошкольного образования и особенностей организации работы с детьми раннего и дошкольного возраста;
- общие закономерности развития ребенка в раннем и дошкольном возрасте;
- основные психологические подходы: культурно-исторический, деятельностный и личностный;
- основы дошкольной педагогики, включая классические системы дошкольного воспитания;
- особенности становления и развития детских деятельностей в раннем и дошкольном возрасте;
- основы теории физического, познавательного и личностного развития детей раннего и дошкольного возраста;
- современные тенденции развития дошкольного образования;
- конвенцию о правах ребенка;
- трудовое законодательство Российской Федерации;
- приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации;
- законы и другие нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную деятельность дошкольного образовательного учреждения;
- инструкцию по охране жизни и здоровья детей;
- педагогику, детскую, возрастную и социальную психологию;
- психологию отношений, индивидуальные и возрастные особенности детей;
- возрастную физиологию и гигиену;

- методы, формы и технологию мониторинга деятельности воспитанников дошкольных образовательных учреждений;
- педагогическую этику;
- теорию и методику воспитательной работы, организации свободного времени воспитанников детских садов;
- новейшие достижения в области методики дошкольного воспитания;
- современные педагогические технологии продуктивного, дифференцированного, развивающего обучения, реализации компетентностного подхода;
- методы убеждения, аргументации своей позиции, установления контактов с воспитанниками ДООУ разного возраста, их родителями (законными представителями) и коллегами, являющимися сотрудниками;
- технологии диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения;
- основы экологии, экономики, социологии;
- трудовое законодательство Российской Федерации;
- основы работы с текстовыми и графическими редакторами, презентациями, электронной почтой и web-браузерами, мультимедийным оборудованием;
- Правила внутреннего трудового распорядка, утвержденные в дошкольном образовательном учреждении;
- санитарно-эпидемиологические требования, предъявляемые к организации образовательного процесса в детском саду;
- правила и требования охраны труда и пожарной безопасности в дошкольных образовательных учреждениях.

1.9. Воспитатель ДООУ должен уметь:

- владеть формами и методами обучения, в том числе выходящими за рамки учебных занятий: проектная и исследовательская деятельность, эксперименты, полевая практика и т.п.;
- разрабатывать (осваивать) и применять современные психолого-педагогические технологии, основанные на знании законов развития личности;
- организовывать различные виды образовательной деятельности: игровую, исследовательскую, проектную, художественно-продуктивную, культурно-досуговую с учетом возможностей образовательной организации, места жительства и историко-культурного своеобразия региона;
- общаться с детьми, признавать их достоинство, понимая и принимая их;
- защищать достоинство и интересы воспитанников, помогать детям, оказавшимся в конфликтной ситуации и/или неблагоприятных условиях;
- владеть методами организации экскурсий, походов и экспедиций и т.п.;
- сотрудничать с другими педагогическими работниками и другими специалистами в решении воспитательных задач;
- понимать документацию специалистов (психологов, дефектологов, логопедов и т.д.);
- организовывать виды деятельности, осуществляемые в раннем и дошкольном возрасте: предметная, познавательно-исследовательская, игра (ролевая, режиссерская, с правилом), продуктивная; конструирование, создания широких возможностей для развития свободной игры детей, в том числе обеспечения игрового времени и пространства;

- применять методы физического, познавательного и личностного развития детей раннего и дошкольного возраста в соответствии с образовательной программой организации;
- использовать методы и средства анализа психолого-педагогического мониторинга, позволяющие оценить результаты освоения детьми образовательных программ, степень сформированности у них качеств, необходимых для дальнейшего обучения и развития на следующих уровнях обучения;
- владеть всеми видами развивающих деятельности дошкольника (игровой, продуктивной, познавательно-исследовательской);
- выстраивать партнерское взаимодействие с родителями (законными представителями) детей раннего и дошкольного возраста для решения образовательных задач, использовать методы и средства для их психолого-педагогического просвещения;
- владеть ИКТ-компетентностями, необходимыми и достаточными для планирования, реализации и оценки образовательной работы с детьми раннего и дошкольного возраста.

1.10. Воспитатель должен строго соблюдать свою должностную инструкцию, разработанную с учетом ФГОС и Профстандарта в ДОУ, пройти обучение и иметь навыки в оказании первой помощи пострадавшим, знать порядок действий при возникновении пожара или иной чрезвычайной ситуации и эвакуации в дошкольном образовательном учреждении.

1.11. Воспитатель должен строго соблюдать Конвенцию ООН о правах ребенка и Федеральный закон от 24.07.98 № 124-ФЗ в редакции от 4 июня 2018 года "Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации".

2. Трудовые функции

Основными трудовыми функциями воспитателя ДОУ являются:

2.1. Педагогическая деятельность по проектированию и реализации

образовательного процесса в организациях дошкольного образования.

2.1.1. Обучение.

2.1.2. Воспитательная деятельность.

2.1.3. Развивающая деятельность.

2.2. Педагогическая деятельность по реализации программ дошкольного образования.

3. Должностные обязанности

Воспитатель имеет следующие должностные обязанности:

3.1. В рамках трудовой функции образования:

- осуществление профессиональной деятельности в соответствии с требованиями Федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного образования;
- планирование и проведение учебных занятий;
- формирование универсальных учебных действий;
- формирование мотивации к обучению.

3.2. В рамках трудовой функции воспитательной деятельности:

- реализация современных, в том числе интерактивных, форм и методов воспитательной работы;
- проектирование и реализация воспитательных программ;
- реализация воспитательных возможностей различных видов деятельности ребенка (учебной, игровой, трудовой, спортивной, художественной и т.д.);
- проектирование ситуаций и событий, развивающих эмоционально-ценностную сферу ребенка (культуру переживаний и ценностные ориентации ребенка);
- создание, поддержание уклада, атмосферы и традиций жизни дошкольной образовательной организации;
- развитие у детей познавательной активности, самостоятельности,

инициативы, творческих способностей, формирование гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формирование у воспитанников ДОО культуры здорового и безопасного образа жизни;

- формирование толерантности и навыков поведения в изменяющейся поликультурной среде;
- использование конструктивных воспитательных усилий родителей (законных представителей), помощь семье в решении вопросов воспитания ребенка;
- осуществление воспитательно-образовательной деятельности детей, обеспечивая выполнение образовательной программы в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования (ФГОС ДО) и годовым планом дошкольного образовательного учреждения.

3.3. В рамках трудовой функции развивающей деятельности:

- выявление в ходе наблюдения поведенческих и личностных проблем ребенка, связанных с особенностями их развития;
- применение инструментария и методов диагностики и оценки показателей уровня и динамики развития ребенка;
- освоение и применение психолого-педагогических технологий (в том числе инклюзивных), необходимых для адресной работы с различными контингентами детей: одаренные дети, социально уязвимые дети, дети, попавшие в трудные жизненные ситуации, дети-мигранты, дети-сироты, дети с особыми образовательными потребностями (аутисты, дети с синдромом дефицита внимания и гиперактивностью и др.), дети с ограниченными возможностями здоровья, дети с девиациями поведения, дети с зависимостью;
- взаимодействие с другими специалистами в рамках психолого-

медико-педагогического консилиума;

- разработка (совместно с другими специалистами) и реализация совместно с родителями (законными представителями) программ индивидуального развития ребенка;
- освоение и адекватное применение специальных технологий и методов, позволяющих проводить коррекционно-развивающую работу;
- развитие у детей познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формирование у детей культуры здорового и безопасного образа жизни.

3.4. В рамках трудовой функции педагогической деятельности по реализации программ дошкольного образования:

- участие в разработке основной образовательной программы дошкольной образовательной организации в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования;
- участие в создании безопасной и психологически комфортной образовательной среды дошкольной образовательной организации через обеспечение безопасности жизни детей, поддержание эмоционального благополучия ребенка в период пребывания в ДОО;
- планирование и реализация образовательной работы в группе детей раннего и/или дошкольного возраста в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования и образовательными программами;
- организация и проведение педагогического мониторинга освоения детьми образовательной программы и анализ образовательной работы в группе детей раннего и/или дошкольного возраста;

- участие в планировании и корректировке образовательных задач (совместно с психологом и другими специалистами) по результатам мониторинга с учетом индивидуальных особенностей развития каждого ребенка раннего и/или дошкольного возраста;
- реализация педагогических рекомендаций специалистов (психолога, логопеда, дефектолога и др.) в работе с детьми;
- развитие профессионально значимых компетенций, необходимых для решения образовательных задач развития детей раннего и дошкольного возраста с учетом особенностей возрастных и индивидуальных особенностей их развития;
- формирование психологической готовности к школьному обучению;
- создание позитивного психологического климата в группе и условий для доброжелательных отношений между детьми, в том числе принадлежащими к разным национально-культурным, религиозным общностям и социальным слоям, а также с различными (в том числе ограниченными) возможностями здоровья;
- организация видов деятельности, осуществляемых в раннем и дошкольном возрасте: предметной, познавательно-исследовательской, игры (ролевой, режиссерской, с правилом), продуктивной; конструирования, создания широких возможностей для развития свободной игры детей, в том числе обеспечение игрового времени и пространства;
- организация конструктивного взаимодействия детей в разных видах деятельности, создание условий для свободного выбора детьми деятельности, участников совместной деятельности, материалов;
- активное использование недирективной помощи и поддержка детской инициативы и самостоятельности в различных видах

деятельности;

– организация образовательного процесса на основе непосредственного общения с каждым ребенком детского сада с учетом его особых образовательных потребностей.

3.5. Осуществляет наблюдение за поведением детей в период их адаптации в дошкольном образовательном учреждении, создает благоприятные условия для легкой и быстрой адаптации.

3.6. Создает благоприятную среду и морально-психологический климат для каждого ребенка. Способствует развитию общения детей. Помогает воспитанникам решать возникшие проблемы в общении с детьми в группе, педагогическими работниками ДОО, родителями (лицами, их заменяющими).

3.7. В соответствии с индивидуальными и возрастными интересами воспитанников совершенствует жизнедеятельность группы воспитанников детского сада. Соблюдает права и свободы детей.

3.8. Осуществляет надлежащий присмотр за детьми группы в строгом соответствии с требованиями инструкции по охране жизни и здоровья детей в помещениях и на детских прогулочных площадках дошкольного образовательного учреждения.

3.9. Совместно с музыкальным руководителем и инструктором по физической культуре готовит праздники, организует досуг детей.

3.10. Обеспечивает охрану жизни, здоровья и безопасность воспитанников во время воспитательно-образовательного процесса в дошкольном образовательном учреждении, на его территории, во время прогулок, экскурсий и поездок.

3.11. Проводит наблюдения (мониторинг) за здоровьем, развитием и воспитанием детей, в том числе с помощью электронных форм. Ведет активную пропаганду здорового образа жизни среди воспитанников.

3.12. С уважением и заботой относится к каждому ребенку в своей группе, проявляет выдержку и педагогический такт в общении с детьми и их родителями.

3.13. Принимает участие в процедуре мониторинга: в начале учебного года - для определения зоны образовательных потребностей каждого воспитанника; в конце года - в выявлении уровня достижений каждым воспитанником итоговых показателей освоения программы, динамики формирования интегративных качеств.

3.14. Строго соблюдает положения должностной инструкции воспитателя, разработанной на основе профстандарта, установленный в ДООУ режим дня и расписание образовательной деятельности воспитанников детского сада.

3.15. На основе изучения индивидуальных особенностей, рекомендаций педагога-психолога планирует и проводит с детьми с ограниченными возможностями здоровья коррекционно-развивающую работу.

3.16. Координирует деятельность помощника воспитателя, младшего воспитателя в рамках единого воспитательно-образовательного процесса в группе.

3.17. Участвует в работе педагогических, методических советов, других формах методической работы, в работе по проведению родительских собраний, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой ДООУ, в организации и проведении методической и консультативной помощи родителям (лицам, их заменяющим).

3.18. Взаимодействует с родителями (законными представителями) воспитанников по вопросам реализации основной образовательной программы, стратегии и тактики воспитательно-образовательного процесса.

3.19. Поддерживает надлежащий порядок на своем рабочем месте, в групповых комнатах детского сада и на прогулочной площадке. Бережно и аккуратно использует имущество, методическую литературу и пособия.

3.20. Строго соблюдает нормы охраны труда и правила пожарной безопасности в дошкольном образовательном учреждении.

3.21. Своевременно информирует медицинского работника об изменениях в состоянии здоровья детей, родителей - о плановых профилактических прививках.

3.22. Осуществляет периодическое обновление содержания тематических стендов для родителей, оформление группы и информационных стендов к конкурсам и праздничным датам.

3.23. Ведет в установленном порядке следующую документацию:

- календарный и перспективный планы;
- план образовательно-воспитательной работы;
- журнал (табель) посещения воспитанников дошкольного образовательного учреждения;
- паспорт группы;
- журнал контроля состояния охраны труда и безопасности жизнедеятельности в группе;
- журнал здоровья;
- протоколы родительских собраний;
- диагностические материалы.
- другую документацию воспитателя согласно номенклатуре дел в соответствии с приказом заведующего дошкольным образовательным учреждением.

3.24. Проходит освоение дополнительных профессиональных образовательных программ профессиональной переподготовки или

повышения квалификации, а также ежегодный периодический медицинский осмотр по установленному в ДООУ графику.

3.25. Выполняет требования заведующего и медицинского работника, старшего воспитателя, которые связаны с педагогической деятельностью и охраной жизни и здоровья воспитанников в дошкольном образовательном учреждении.

4. Права воспитателя

Воспитатель ДООУ имеет следующие права в пределах своей компетенции:

4.1. Принимать участие в работе творческих групп дошкольного образовательного учреждения.

4.2. Устанавливать деловые контакты со сторонними образовательными организациями, организациями дополнительного образования.

4.3. Вносить свои предложения администрации ДООУ по улучшению образовательного и воспитательного процесса, а также в процессе разработки воспитательно-образовательной программы и годового плана дошкольного образовательного учреждения;

4.4. Свободно выбирать и использовать методики обучения и воспитания, учебные пособия и материалы, соответствующие воспитательно-образовательной программе, утвержденной дошкольным образовательным учреждением.

4.5. Представлять свой опыт педагогической работы на педагогических советах, методических объединениях, родительских собраниях, отчетных итоговых мероприятиях и в печатных изданиях специализированной направленности.

4.6. Знакомиться с проектами решений заведующего детским садом, которые касаются его непосредственной деятельности.

4.7. Ознакомиться с новой должностной инструкцией воспитателя ДОО (детского сада), составленной на основе профстандарта и в соответствии с ФГОС дошкольного образования, получить ее на руки.

4.8. Воспитатель имеет право на создание администрацией дошкольного образовательного учреждения условий, необходимых для выполнения своих профессиональных и должностных обязанностей.

4.9. Участвовать в работе органов самоуправления дошкольным образовательным учреждением, в работе общего собрания работников детского сада.

4.10. Своевременно повышать квалификацию и аттестоваться на добровольной основе.

4.11. Воспитатель имеет все права, а также право на социальные гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, Уставом ДОО, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами дошкольного образовательного учреждения.

4.12. Воспитатель ДОО имеет право на защиту профессиональной чести и достоинства, ознакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его деятельности, дать по ним объяснения.

4.13. Воспитатель имеет право информировать заведующего, заместителя заведующего по административно-хозяйственной работе (завхоза) о приобретении необходимых в воспитательно-образовательной деятельности, развивающих и демонстрационных средств и пособий, необходимости проведения ремонтных работ оборудования и помещения группы.

5. Ответственность

5.1. Воспитатель несет персональную ответственность:

- за жизнь и здоровье воспитанников детского сада во время воспитательно-образовательного процесса, присмотра в помещениях,

на площадке, на прогулке и экскурсиях, выходе и выезде с детьми за пределы дошкольного образовательного учреждения;

- за нарушение прав и свобод воспитанников;
- за неоказание первой доврачебной помощи пострадавшему, не своевременное извещение или скрывание от администрации дошкольного образовательного учреждения несчастного случая;
- за нарушение порядка действий в случае возникновения чрезвычайной ситуации и эвакуации в ДООУ.

5.2. За неисполнение или ненадлежащее исполнение без уважительных причин должностной инструкции воспитателя, Устава дошкольного образовательного учреждения и Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов, законных распоряжений заведующего, в том числе за не использование предоставленных ему прав, воспитатель несет дисциплинарную ответственность в порядке, определенном трудовым законодательством Российской Федерации.

5.3. За применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью ребенка, а также совершение иного аморального поступка воспитатель ДООУ может быть освобожден от занимаемой должности в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и Федеральным Законом "Об образовании в Российской Федерации". Увольнение за данный поступок не является мерой дисциплинарной ответственности.

5.4. За умышленное причинение дошкольному образовательному учреждению или участникам воспитательно-образовательного процесса ущерба в связи с исполнением (неисполнением) своих должностных обязанностей воспитатель детского сада несет материальную ответственность в порядке и пределах, установленных трудовым и (или) гражданским законодательством Российской Федерации.

5.5. За невыполнение требований охраны труда, несоблюдения правил пожарной безопасности, санитарно-гигиенических правил и норм организации воспитательно-образовательного процесса и режима в группе воспитанников воспитатель несет ответственность в пределах определенных административным законодательством РФ.

5.6. За умышленное причинение дошкольному образовательному учреждению или участникам воспитательно-образовательного процесса материального ущерба в связи с исполнением (неисполнением) своих должностных обязанностей воспитатель несёт материальную ответственность в порядке и в пределах, определенных трудовым и (или) гражданским законодательством Российской Федерации.

5.7. За правонарушения, совершенные в процессе осуществления воспитательно-образовательной деятельности несет ответственность в пределах, определенных административным, уголовным и гражданским законодательством Российской Федерации.

6. Взаимоотношения. Связи по должности

Воспитатель дошкольного образовательного учреждения:

6.1. Работает в режиме выполнения объема установленной ему нагрузки по графику, составленному исходя из 36-часовой рабочей недели, с учетом участия в обязательных плановых мероприятиях и самостоятельного планирования работы, на которую не установлены нормы выработки.

6.2. Выступает на совещаниях, педагогических советах и семинарах, других мероприятиях по вопросам воспитания и образования воспитанников.

6.3. Информировывает заведующего ДООУ, заместителя директора по административно-хозяйственной работе (завхоза) обо всех недостатках в обеспечении воспитательно-образовательного процесса и организации условий деятельности, соответствующих нормам охраны труда и пожарной

безопасности. Вносит свои предложения по устранению недостатков, по оптимизации работы воспитателя.

6.4. Заменяет временно отсутствующего воспитателя детского сада на основании почасовой оплаты и в соответствии с тарификацией.

6.5. Получает от администрации дошкольного образовательного учреждения материалы нормативно-правового и организационно-методического характера, знакомится под расписку с соответствующими документами.

6.6. Осуществляет систематический обмен информацией по вопросам, входящим в его компетенцию, с администрацией, педагогическими работниками и персоналом кухни дошкольного образовательного учреждения.

6.7. Своевременно информирует заведующего ДООУ (при отсутствии – иное должностное лицо) о каждом несчастном случае, случаях возникновения групповых инфекционных и неинфекционных заболеваний, аварийных ситуаций в работе систем энерго- и водоснабжения, канализации, а также при других выявленных нарушениях санитарных правил, которые создают угрозу возникновения и распространения инфекционных заболеваний и массовых отравлений.

7. Заключительные положения

7.1. Ознакомление сотрудника с настоящей должностной инструкцией осуществляется при приеме на работу (до подписания трудового договора).

7.2. Один экземпляр должностной инструкции находится у работодателя, второй – у сотрудника.

7.3. Факт ознакомления воспитателя с настоящей должностной инструкцией подтверждается подписью в экземпляре должностной инструкции, хранящемся у заведующего ДООУ, а также в журнале ознакомления с должностными инструкциями.

7.4. Контроль исполнения данной должностной инструкции возлагается на старшего воспитателя дошкольного образовательного учреждения.

С должностной инструкцией ознакомлен (а), один экземпляр получил (а) на руки

«__» ____ 20__ г. _____ / _____ /